

Министерство образования Калининградской области

Государственное автономное учреждение Калининградской области  
профессиональная образовательная организация  
"Колледж сервиса и туризма"

Принята на заседании  
методического Совета  
протокол № 5 от 15.07.2024 г.

Утверждаю:  
Директор ГАУ КО ПОО КСТ  
\_\_\_\_\_ А.С.Алукриева  
«15» июля 2024 г.  
Приказ № 152-КП от 15.07.2024г

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА  
социально-гуманитарной направленности  
«Школа трудоустройства и карьеры подростков»

Возраст обучающихся: 15-18 лет  
Срок реализации: 10 месяцев

Разработчик программы:  
ГАУ КО ПОО «Колледж сервиса и туризма»

г. Калининград,  
2024 год

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Описание предмета, дисциплины которому посвящена программа.**

Трудоустройство – комплекс организационно-правовых мероприятий, обеспечивающих занятость граждан.

Карьера - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека.

Трудоустройство, как правило, является частью карьеры, критерии и факторы карьерной успешности также можно соотносить и с успешностью трудоустройства.

Основной проблемой, препятствующей качественному трудоустройству выпускников, является отсутствие у них знаний о том, как правильно начать карьеру.

«Школа трудоустройства и карьеры подростков» направлена на формирование у подростков целостного представления о системе профессионального и личностного развития человека, а также освоение технологий построения собственной карьеры и, как следствие, повышение их конкурентоспособности на рынке труда.

### **Раскрытие ведущих идей, на которых базируется программа.**

Профессиональная успешность человека определяется рядом факторов, главными из которых являются взаимодействие личности с самой профессиональной деятельностью, адекватный выбор профессии, успешность и качество ее освоения, а также необходимостью психологического сопровождения профессионального становления и карьеры.

Карьера - это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере как роде занятий, деятельности. Например, творческая карьера, спортивная карьера, военная карьера, артистическая карьера, карьера домохозяйек, матерей, учащихся. Жизнь человека вне работы также имеет влияние на профессиональную карьеру и является ее неотъемлемой частью.

О карьере целесообразно говорить в том смысле, что она характеризует развитие и реализацию созидательной сущности человека, которую можно раскрыть в следующем виде. Это развитие интеллектуального, эмоционального и физического потенциала (весьма измеряемого и сравнимого); направленность практических усилий, которые раскрываются через пользу, приносимую другим людям; обратную реакцию общества на развивающуюся и реализующуюся сущность человека, восприятие и оценку обществом того, что и как делает человек и как это способствует решению общественных проблем.

Реализация карьеры обеспечивает человеку самоуважение, реализация профессиональной идентичности обеспечивает человеку самовыражение.

Карьера является категорией мобильности человека, ее основное содержание — продвижение, профессиональная идентичность

### **Описание ключевых понятий.**

Бизнес-план – это документ, который описывает все основные аспекты будущей предпринимательской деятельности, проблемы, с которыми можно столкнуться, а также способы решения этих проблем.

Должностная инструкция – нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации, определяющий организационно-правовое положение, содержание и условия его эффективной работы.

Карьерный SWOT-анализ – определение человеком сильных и слабых сторон относительно развития собственной карьеры, а также карьерных ограничений и возможностей с целью оптимизации карьерного продвижения в конкурентной среде.

Карьерный якорь – движущий мотив, побуждающий людей предпринимать усилия по развитию своей карьеры.

Квалификационный уровень или уровень квалификации – установленная и описанная в квалификационных рамках совокупность требований к компетенциям работников, дифференцированная по параметрам знаний, умений, сложности, нестандартности трудовых контекстов, ответственности и самостоятельности.

Компетентность – знания, образованность, способности, профессиональная подготовленность, обеспечивающие глубокое знание дела, сути выполняемой работы, сложных связей явлений и процессов, обеспечивающих возможных способов и средств достижения целей, возможность комплексного подхода к выполнению служебных обязанностей.

Компетенция – набор знаний, умений, опыта и отношений, обеспечивающий качественное выполнение работником трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Коучинг (от англ. coaching – наставничество) – одно из направлений современного психологического и бизнес-консультирования. На практике представляет собой синтез методик индивидуального психологического консультирования, социально-психологического тренинга и традиционного наставничества опытных специалистов над молодыми. Задача коуча (тренера-наставника) – подтолкнуть человека к самостоятельным действиям, помочь ему самостоятельно добиться определенных результатов.

Лояльность персонала – характеристика работников, определяющая их приверженность организации, одобрение ее целей, средств и способов их достижения, открытость трудовых мотивов.

Маркетинг – комплексная система организации, планирования и управления всеми сторонами деловой активности предприятия, начиная от идеи создания нового товара до его реализации и послепродажного обслуживания.

Модель компетенций – это набор ключевых компетенций, необходимых сотрудникам для успешного достижения стратегических целей компании.

Профессиограмма (от лат. *professio* – специальность, *gramma* – запись) – описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида профессиональной деятельности требования к содержанию и качеству труда и условиям его осуществления, а также уровень квалификации работника, и требования к профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

Рамка квалификаций – системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и определяется взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств (сертификатов) об образовании и обучении. Различаются транснациональные, национальные и отраслевые рамки квалификаций.

Рекрутинговое агентство – организация, выполняющая заказы компаний на подбор персонала.

Рынок труда (рынок рабочей силы) – система способов, общественных механизмов и организаций, позволяющая продавцам (т. е. ищущим работу) найти работу, а покупателям (работодателям) найти работников, которые им требуются для ведения производственной, коммерческой или иной деятельности.

Спрос на рынке труда – это количество открытых вакансий на предприятиях различных форм собственности в конкретный период времени, которые работодатели желают закрыть за счет найма на работу недостающих специалистов. Стрессоустойчивость – психофизическое состояние человека, обеспечивающее оптимальную адаптацию к экстремальным условиям, позволяющее решать возложенные на него служебные и бытовые задачи без физических и психических потерь, т. е. находясь в состоянии психофизического равновесия.

Трудовой договор (контракт) – соглашение между работодателем и работником, устанавливающее их взаимные права и обязанности, по которому работнику следует выполнять работу по определенной должности, соответствующей его квалификации, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя; работодатель обязуется предоставлять нанимаемому сотруднику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

Трудовая функция – составная часть вида профессиональной (трудовой) деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Фрилансер (от англ. freelancer – вольный копеечник, свободный копьеносец, наемник; в переносном значении – вольный художник) – человек, выполняющий работу без заключения долговременного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник). Также фрилансером является работник, приглашенный для выполнения работ в ходе аутстаффинга. Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов.

Функциональные обязанности – изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.

### **Направленность (профиль) программы.**

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Школа трудоустройства и карьеры подростков» является программой социально-гуманитарной направленности.

### **Уровень освоения программы:**

Уровень освоения программы - базовый

### **Актуальность программы.**

Актуальность создания трудовых отрядов подростков (ТОП) связана с существующей проблемой занятости несовершеннолетних в свободное от учебы время, особенно в летний период. Работа для подростков дает им возможность заработать, помочь материально родителям, внося посильную лепту в семейный бюджет, заработать личные денежные средства.

Работа для подростков — это еще и способ самоутверждения. Подростки стремятся к самостоятельности, которую родители не всегда могут им предоставить, а работа, пусть даже временная, даёт несовершеннолетнему возможность почувствовать себя взрослым и независимым. Трудовой отряд – это включение подростков в трудовую деятельность в свободное от учебы время в сочетании с активным отдыхом, профилактическими, социокультурными, спортивно-оздоровительными мероприятиями.

Летние трудовые отряды подростков выступают в качестве «социального тренажёра» для несовершеннолетних обучающихся в условиях современного рынка труда. Подобные площадки открывают для любого подростка совершенно новые компетенции, которые позволяют более осознанно подходить к дальнейшему выбору образования и карьеры. Кроме этого, данный механизм для малообеспеченных семей является мерой социальной поддержки.

Для максимально эффективного достижения целей возможна интеграция ТОП в жизнь студенческих трудовых отрядов, которые путем наставничества станут примером для подражания, что приведет к позитивному первому трудовому опыту и дополнительной социализации подростков.

### **Педагогическая целесообразность.**

Данная образовательная программа педагогически целесообразна, т.к. ее реализация органично вписывается в единое образовательное и воспитательное пространство образовательной организации. При этом педагогическое сопровождение профессионального самоопределения студентов предполагает оказание поддержки в адаптации, личностном и профессиональном росте студентов, принятии решения о выборе специализации, построении проекта дальнейшего профессионального пути в контексте их жизни.

Программа нацелена не только на совершенствование представлений обучающихся об основах построения карьеры, особенностях рынка труда, но и на приобщение к движению Российских студенческих отрядов, созданию условий для творческой реализации обучающимися своих идей и проектов.

### **Практическая значимость.**

Воспитание профессионального самосознания с основами трудового воспитания имеет ярко выраженную практическую направленность программы, которая способствует адаптации молодежи в самостоятельной жизни, позволяет учащимся не только приобрести знания для профессионального самоопределения, построения успешной карьеры, но и развивать практические и трудовые навыки в современных условиях.

Правильно сделанный выбор профессии/специальности – это начало пути к успеху, к самореализации, к психологическому и материальному благополучию в будущем.

Программа также позволяет формировать установки на общественно-полезный труд, дает возможность подросткам как можно более полно представить свое место, роль, значение в обществе.

### **Принципы отбора содержания.**

В программе при отборе содержания используются следующие принципы:

- принцип единства развития, обучения и воспитания;
- принцип системности и последовательности;
- принцип доступности;
- принцип наглядности;
- принцип взаимодействия и сотрудничества.

При отборе содержания программы педагогу необходимо обратить внимание на уровни изучения программного материала, позволяющие дифференцировать образовательный процесс в соответствии со способностями, интересами обучающихся. Кроме перечня теоретических знаний, способов деятельности (умений), педагог должен составить иерархию ценностных отношений, качеств личности, воспитательных ориентиров, необходимых для развития обучающихся при изучении каждой темы, предусмотренной программой.

### **Отличительные особенности программы, новизна.**

Отличительная особенность программы заключается в сочетании обучения вопросам трудоустройства и карьеры с подготовкой обучающихся для работы в составе трудовых отрядов подростков (ТОП), сформированных на базе Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды»,

Новизна программы заключается в методах организации работы – используются современные методы организации обучения, направленные на развитие у обучающихся интереса к сущности и социальной значимости своей будущей профессии, на развитие у обучающихся навыков самопрезентации, умение правильного использования своего времени, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

**Цель программы** – создание практико-ориентированной, современной образовательной среды для трудового воспитания обучающихся, развития их творческих и интеллектуальных способностей, формирования активной жизненной позиции и социализации посредством вовлечения их в общественно-полезную деятельность в составе трудовых отрядов подростков.

### **Задачи:**

#### *Образовательные*

- формировать знания, умения и личностную готовность подростков к действиям, способствующим достижению успеха в профессиональном образовании и профессиональной карьере;
- формировать базовые понятия о рынке труда и его изменениях;
- научить определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональной сфере;

- дать знания об основах охраны труда;
- дать знания о движении Российских Студенческих Отрядов (РСО), трудовых отрядов подростков (ТОП);
- обучить основам командной трудовой деятельности, командного мышления в различных ситуациях;
- обучить навыкам и умениям самопрезентации;

#### *Развивающие*

- развивать трудовую культуру обучающихся, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- развивать интерес к практическому освоению этапов личной карьеры;
- развивать стремление к совершенствованию профессиональных навыков;
- развивать навыки управления и взаимопомощи;
- развивать творческую активность подростков, уровень их саморазвития в творческой деятельности.;

#### *Воспитательные*

- воспитывать профессиональное самосознание, чувство ответственности, стремление к совершенствованию трудовых навыков;
- воспитывать ценностное отношение к труду;
- воспитывать патриотизм и гражданственность, чувство сопричастности к истории России, ее культуре и традициям.

### **Психолого-педагогические характеристики обучающихся, участвующих в реализации образовательной программы.**

Программа предназначена для детей в возрасте 15-18 лет.

Обучающиеся также могут включиться в освоение дополнительной образовательной программы на любом этапе обучения при наличии у него умений и навыков для освоения программы данного этапа обучения.

#### **Особенности организации образовательного процесса.**

Набор осуществляется только из числа детей, посещающих образовательную организацию, разместившую программу.

Программа предусматривает групповые, фронтальные и индивидуальные формы работы с детьми. Состав групп: 20 человек.

#### **Формы обучения по образовательной программе.**

Форма обучения – очная.

#### **Режим занятий, периодичность и продолжительность занятий.**

Общее количество часов в год – 144 часа. Продолжительность занятий исчисляется в академических часах – 45 минут, между занятиями установлены 10-минутные перемены. Недельная нагрузка на группу: 2 раза в неделю по 2 часа.

**Объём и срок освоения программы.** Объем программы - 144 часа. Срок освоения программы – 10 месяцев.

#### **Основные формы и методы.**

В процессе обучения используются различные формы занятий: традиционные, комбинированные и практические занятия; беседа, сообщение, диалог, игра, тренинг, практикум, конкурсы, трудовые акции, трудовые десанты и другие.

В процессе реализации данной программы используются следующие технологии и методы обучения:

- технологии проектного обучения;
- технология проблемного обучения;
- технология педагогического сотрудничества.

Технология проектного обучения - совокупность приёмов, действий обучаемого и педагогического работника в их определённой последовательности (выбор темы исследования, объекта и предмета исследования, выдвижение гипотез исследования, выбор методов исследования, сбор, анализ, исследование, обобщение и систематизация материалов исследования, достижение целей исследования в процессе решения исследовательских задач, апробация и внедрение результатов исследования в практику) в целях достижения поставленной задачи — решения проблемы, лично значимой для обучаемого и оформленной в виде проекта.

Технология проблемного обучения реализуется в образовательном процессе на двух уровнях.

Первый уровень технологии проблемного просвещения: лекции, беседы, интерактивные занятия.

Второй уровень технологии проблемного просвещения - частично – поисковый: интерактивные занятия, лекции с элементами тренинга, диспуты, деловые игры.

Технология педагогического сотрудничества может состоять из этапов:

1. Постановка целей педагогического общения (обучение, развитие и воспитание).
2. Моделирование педагогическим работником сценария предстоящей новой педагогической деятельности в процессе подготовки к занятию.
3. Планирование взаимодействия с обучающимися.

Методы обучения и методы воспитания: методы обучения (беседа, лекция, объяснение, метод проблемного изложения материала, просмотр видеороликов, работа с документами) и методы воспитания (убеждение, поощрение, упражнение, стимулирование, мотивация).

### **Планируемые результаты.**

По завершению программы обучающиеся будут:

*знать:*

- историю и основные направления деятельности, документы МООО «Российские студенческие отряды»;
- формы работы и географию Российских Студенческих Отрядов;
- современное состояние российского и регионального рынка труда и характер его изменений;
- основы планирования карьерного роста
- технологии временного трудоустройства;
- схему эффективной презентации;
- принципы организации работы трудовых отрядов подростков;
- принципы работы ученических агитбригад;

*уметь:*

- самостоятельно получать информацию из нормативно-правовых документов и анализировать её;

- правильно употреблять основные понятия и категории;
- объяснять содержание прав, обязанностей и ответственности гражданина как участника трудовых правоотношений;
- давать правильную оценку обстоятельствам и условиям управления карьерой;
- определять карьерные цели, планировать этапы собственной карьеры;
- анализировать, планировать предстоящую практическую работу;
- эффективно презентовать себя;
- разрабатывать проекты выступлений ученических агитбригад.

### **Механизм оценивания образовательных результатов.**

Критерии оценки знаний, умений и навыков для определения уровня подготовки обучающихся:

По каждому показателю определено содержательное описание градаций, соответствующее количественному выражению: 3-высокий уровень, 2- средний уровень, 1 – низкий уровень. Оценка результатов подготовки отдельного обучающегося складывается по формуле: Т+П, где Т – количество баллов по теоретической подготовке; П- количество баллов по практической подготовке.

В соответствии с оценкой результатов подготовки определяется уровень подготовки обучающегося по программе: 5-6 баллов – высокий уровень, 3-4 балла – средний уровень, 0-2 баллов – низкий уровень.

<b>Оцениваемый параметр</b>	<b>Критерии</b>	<b>3 уровень</b>	<b>2 уровень</b>	<b>1 уровень</b>
1. Теоретическая подготовка обучающихся	1.Соответствие теоретических знаний программным требованиям. 2. Осмысленность и правильность использования специальной терминологии	Уровень теоретических знаний обучающегося соответствует программным требованиям, обучающийся свободно владеет специальной терминологией	Уровень теоретических знаний обучающегося соответствует программным требованиям; обучающийся сочетает специальную терминологию с бытовой.	Уровень теоретических знаний обучающегося не соответствует программным требованиям; обучающийся в недостаточной степени владеет специальной терминологией
1. 2.Практические умения	1. Соответствие практических умений и навыков программным требованиям; 2.Владение специальным оборудованием оснащением; 3.Качество выполнения практического задания;	Уровень практических умений и навыков обучающегося полностью соответствует программным требованиям; обучающийся самостоятельно, не испытывая затруднений, качественно выполняет задания	Уровень практических умений и навыков обучающегося соответствует программным требованиям, но объем усвоенных умений и навыков не составляет 100%; качественно выполняет не все задания	Уровень практических умений и навыков обучающегося не соответствует программным требованиям; некачественно выполняет практические задания.

### **Формы подведения итогов реализации программы.**

Контроль осуществляется на основе наблюдения за образовательным процессом с целью получения информации о достижении планируемых результатов.

Областью контроля являются текущие и итоговые результаты овладения обучающимися обозначенными в программе знаниями и умениями.

В процессе обучения используются следующие виды контроля: входной (предварительный), текущий, итоговый.

Входной контроль предполагает получение информации об уровне имеющихся у обучающегося знаний, умений, навыков, уровне сформированности способностей и развития личностных качеств.

Текущий контроль - организация проверки качества обучения по программе. Отслеживание результатов проводится на каждом занятии и по окончании прохождения темы.

Итоговый контроль проводится с целью получения информации о степени освоения обучающимися программы, достижения ими планируемых итоговых результатов.

<b>Входной контроль</b>	<b>Текущий контроль</b>	<b>Промежуточный контроль</b>	<b>Итоговый контроль</b>	<b>Формы и способы фиксации</b>
собеседование	Беседы в форме «вопрос – ответ», наблюдение, опрос, практическая работа, самостоятельная работа	Контрольные занятия, открытые занятия. Участие в тренингах, играх, конкурсах	Итоговый контроль Тестирование. Творческий конкурс.	Фотографии, аудиозапись, видеозапись; карта наблюдений

### **Организационно-педагогические условия реализации программы.**

#### **Материально-техническое обеспечение программы:**

Учебный кабинет, кабинет ОБЖ, актовый зал ГАУ КО ПОО КСТ. Помещения для занятий (соответствующее санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"); столы и стулья в соответствии с количеством обучающихся. Оформление и техническое обеспечение помещения соответствует содержанию программы.

Оборудование, соответствующие требованиям и нормам СанПиНа и правилам техники безопасности работы: столы, стулья, шкафы для хранения документов, компьютер, доска, стенды для демонстрации информационного, дидактического, наглядного материала, ноутбук, синтезатор, звуковые колонки, микрофоны.

#### **Кадровое обеспечение.**

Реализация программы обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими среднее профессиональное образование или высшее образование, соответствующее направленности дополнительной общеобразовательной программы. Требования к педагогам дополнительного образования и преподавателям: среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование – бакалавриат, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует направленности дополнительной общеобразовательной программы; дополнительное профессиональное образование – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует направленности дополнительной общеобразовательной программы.

При отсутствии педагогического образования – дополнительное профессиональное педагогическое образование. Дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства.

Рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

#### Оценочные и методические материалы.

- Карточки для практических и самостоятельных работ;
- Образцы выполненных практических работ;
- Методические пособия;
- Инструкции по технике безопасности, положения;
- Разработки игр.

#### Методическое обеспечение.

Экранно-звуковые пособия:

- видеофильмы с интернет-ресурсов;
- видеолекции;
- папки с образцами;
- медиатека.

### Учебный план

№ темы	Раздел/Тема	Количество часов			Форма контроля
		всего	теория	практика	
<b>1. Вводное занятие.</b>					
1.1.	Введение в программу.	2	2	-	Наблюдение.
<i>Всего:</i>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	
<b>2. Профессиональное самоопределение и карьерное планирование</b>					
2.1.	Анализ стартовых возможностей.	4	2	2	Практическая работа. Тест.
2.2.	Тренинг личностного роста "Я себя понимаю"	6	-	6	Тренинг
2.3.	Рынок труда: основные понятия.	3	3	-	
2.4.	Игровой тренинг «Я и мир профессий»	6	-	6	Практическая работа
2.5.	Технологии построения и управления карьерой	6	3	3	Практическая работа
2.6.	Молодежное предпринимательство	6	3	3	Конкурс бизнес-идей
2.7.	Работа для подростков. Занятость несовершеннолетних	4	4	-	Наблюдение
2.8.	Тренинг «Командообразование»	6	-	6	Тренинг
<i>Всего:</i>		<b>70</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	
<b>3. Будь в ТОПе!</b>					
3.1.	Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды» (РСО)	3	3	-	Наблюдение.
3.2.	Документы МОО РСО (Устав, корпоративный Кодекс, положения и др.)	3	3	-	Опрос.
3.3.	Трудовые отряды подростков	6	4	2	Наблюдение.

	(ТОП): цели, задачи, деятельность				
3.4.	Формирование отрядов по направлениям. Выборы актива.	9	-	9	Наблюдение.
3.5.	Имидж ТОП. Символика, девиз песня.	12	3	9	Творческие задания
3.6.	Трудовые отношения. Трудовой договор.	6	4	2	Практическая работа
3.7.	Охрана труда и техника безопасности	4	4	-	Опрос
3.8.	Основы этики деловых отношений	9	6	3	Практическая работа
3.9.	Игра «Наша команда»	6	-	6	Тренинг
3.10.	Управление конфликтами	9	6	3	Тест. Игра.
3.11.	Тренинг «Учусь общаться»	6	-	6	Тренинг
3.12.	Организация совместной трудовой деятельности	15	-	15	Практические задания, акции
3.13.	Организация совместной творческой деятельности	10		10	Подготовка к конкурсу
<i>Всего:</i>		<b>105</b>	<b>35</b>	<b>70</b>	
<b>4.</b>	<b>Итоговая аттестация.</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	
		1		1	Тест
		2		2	Конкурс агитбригад
<b>ИТОГО:</b>		<b>180</b>	<b>59</b>	<b>121</b>	

### Содержание программы. (144 часа, 4 часа в неделю)

#### 1. Вводное занятие. (2 часа).

Теория (2 ч.). Введение в программу. Цели и задачи курса обучения. Формы работы. План работы объединения. Правила поведения, режим занятий, техника безопасности.

#### 2. Профессиональное самоопределение и карьерное планирование (70 часов).

2.1. Самопознание и саморазвитие. Анализ стартовых возможностей.

Теория (2 час.). Направленность личности на самопознание, саморазвитие. Личностный рост. Межличностное взаимодействие и общение как условия саморазвития и самореализации человека. Самооценка личностных и профессионально значимых качеств.

Практика (2 час.). Практическое занятие: «SWOT – анализ стартовых возможностей». Тест на самооценку. Отработка навыков самопрезентации.

2.2. Тренинг личностного роста "Я себя понимаю".

Практика (6 час.). Цели тренинга: создать условия для формирования стремления к самопознанию, погружения в свой внутренний мир и ориентации в нем, расширение знания участников о чувствах и эмоциях, формирования умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций.

2.3. Рынок труда: основные понятия.

Теория (3). Понятие «Рынок труда», «Рыночные отношения». Современная ситуация на российском и региональном рынках труда. Структура рынка труда. Спрос и предложения для молодых специалистов. Система государственного регулирования занятости. Деятельность органов государственной службы занятости.

2.4. Игровой тренинг «Я и мир профессий».

Практика (6 час.). Цель тренинга: сформировать положительное отношение к труду, показать его ценность, как для самого человека, так и для всего общества в целом.

2.5. Технологии построения и управления карьерой.

Теория (3 час.). Сущность и типология карьеры. Этапы карьеры. Фазы развития профессионала. Выбор карьеры. Правила выбора карьеры. Процесс планирования и развития карьеры.

Практика (3 час.). Разработка плана профессиональной карьеры.

2.6. Молодежное предпринимательство.

Теория (3 час.). Сущность предпринимательства и его виды. Предпринимательство как процесс. Предпринимательская идея - основа бизнеса. Правовое регулирование предпринимательской деятельности. Организация и развитие собственного дела.

Практика (3 час.). Разработка бизнес-идей. Конкурс на лучшую бизнес-идею.

2.7. Работа для подростков. Занятость несовершеннолетних.

Теория (4 час.). Работа для подростков в России. Механизмы занятости несовершеннолетних в каникулярное время. Создание временных рабочих мест службами(центрами) молодежи. Программы Центров занятости для подростков. Знакомство с порталом «Работа России», интерактивным порталом Центра занятости населения Калининградской области.

2.8. Тренинг «Командообразование».

Практика (6 час.). Цели тренинга: объединение участников тренинга в команду; ориентация на командную цель; повышение коммуникации внутри команды.

### **3. Будь в ТОПе! (105 час.).**

3.1. Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды» (РСО).

Теория (3 час.). История российских студенческих отрядов. Цели, задачи, основные направления деятельности МООО РСО и штабов РСО.

3.2. Документы МОО РСО (Устав, положения и др.).

Теория (3 час.). Устав РСО. Корпоративный Кодекс РСО. Положения «О членстве в РСО», Положение о линейном студенческом отряде. Положение о Штабе студенческих отрядов образовательной организации. Положение о символике и атрибутике российских студенческих отрядов. Положение о наградах МООО РСО.

3.3. Трудовые отряды подростков (ТОП): цели, задачи, деятельность.

Теория (4 час.). Трудовые отряды подростков (ТОП): цели, задачи, деятельность. Права и обязанности членов ТОП. Руководство и структура ТОП. Взаимодействие со штабами РСО.

Практика (2 час.). Анализ Положений о трудовом отряде подростков.

3.4. Формирование отрядов по направлениям. Выборы актива.

Практика (9 час.). Формирование трудовых отрядов из числа обучающихся по направлениям деятельности. Оформление заявлений. Выборы руководителей ТОП и его актива.

3.5. Имидж ТОП. Символика, девиз песня.

Теория (3 час.). Имидж ТОП. Отрядная форма. Имидж отряда в социальных сетях.

Практика (9 час.). Разработка символики отряда. Подбор девиза и отрядной песни.

3.6. Трудовые отношения. Трудовой договор.

Теория (4 час.). Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет гл. 42 Трудового кодекса РФ.

Трудовой Кодекс РФ, раздел III. Трудовой договор. Порядок заключения общего договора отряда с работодателем. Трудовой договор, гражданско-правовой договор. Расторжение договоров. Учет рабочего времени.

Практика (2 час.). Изучение типового трудового договора, гражданско-правового договора.

3.7. Охрана труда и техника безопасности.

Теория (4 час.). Охрана труда на предприятии. Протоколы возможных опасностей (Работа с электроприборами. Обрушение грунта, обвалы и падение материалов. Пожары. Травмы, несчастные случаи и происшествия. Аварийные ситуации.). Правила оказания первой доврачебной помощи.

3.8. Основы этики деловых отношений.

Теория (6 час.). 1. Этика и этикет. Этические нормы. Современные этические принципы делового поведения. Понятие корпоративной культуры. Корпоративная этика.

Понятие делового общения. Этика делового общения «сверху-вниз». Этика делового общения «снизу-вверх». Этика делового общения «по горизонтали». Коммуникативная культура в деловом общении.

Практика (3 час.). Игры-упражнения на темы: «Этика приветствий и представлений», «Этика деловой беседы».

3.9. Игра «Наша команда»

Практика (6 час.). Цели игры: создание благоприятного психологического климата, преодоление барьера в межличностных отношениях, развитие коммуникативных навыков, построение эффективного командного взаимодействия, повышение самооценки подростков.

3.10. Управление конфликтами.

Теория (6 час.). Конфликт в организации, его структура. Виды конфликтов. Причины и последствия конфликтов. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях (сотрудничество, компромисс, принуждение, уступчивость).

Практика (3 час.). Тест «Самооценка конфликтности». Игра «Два лагеря».

3.11. Тренинг «Учись общаться»

Практика (6 час.). Цель тренинга: предоставление возможности участникам тренинга получить опыт конструктивного общения и решения конфликтных ситуаций.

3.12. Организация совместной трудовой деятельности.

Практика (15 час.). Практические задания, трудовые, социальные, экологические акции, субботники.

3.13. Организация совместной творческой деятельности.

Практика (10 час.). Создание мини-концертной программы отряда. Подготовка к конкурсу агитбригад.

**12. Итоговая аттестация (3 час.)**

Итоговая аттестация проводится в два этапа:

- теоретическая часть (тестирование);
- практическая часть (конкурса агитбригад ТОП).

## КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№	Режим деятельности	Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа социально-гуманитарной направленности «Школа трудоустройства и карьеры подростков»
1.	Начало учебного года	2 сентября
2.	Продолжительность учебного периода	41 учебная неделя
3.	Продолжительность учебной недели	6 дней
4.	Периодичность учебных занятий	2 раза в неделю
5.	Количество часов	144 часа
6.	Окончание учебного года	29 июня
7.	Период реализации программы	05.09.2024г.-25.06.2025г.

### Воспитательная работа.

Воспитательный компонент осуществляется по следующим направлениям организации воспитания и социализации обучающихся:

- 1) гражданско-патриотическое;
- 2) нравственное и духовное воспитание;
- 3) воспитание положительного отношения к труду и творчеству;
- 4) интеллектуальное воспитание;
- 5) здоровьесберегающее воспитание;
- 6) правовое воспитание и культура безопасности;
- 7) воспитание семейных ценностей;
- 8) формирование коммуникативной культуры;
- 9) экологическое воспитание.

Цель – формирование гармоничной личности с широким мировоззренческим кругозором, с серьезным багажом теоретических знаний и практических навыков.

Используемые формы воспитательной работы: викторина, экскурсии, игровые программы, диспуты.

Методы: беседа, мини-викторина, наблюдения, столкновения взглядов и позиций, проектный, поисковый.

Планируемый результат: повышение мотивации к гражданскому воспитанию и личностному развитию; сформированность настойчивости в достижении цели, стремление к получению качественного законченного результата; умение работать в команде; сформированность нравственного, познавательного и коммуникативного потенциалов личности.

### Календарный план воспитательной работы.

№ п/п	Название мероприятия, события	Направления воспитательной работы	Форма проведения	Сроки проведения
1.	Инструктаж по технике безопасности при занятиях в специализированном	Безопасность и здоровый образ жизни	В рамках занятий	Сентябрь

	помещении, правила поведения на занятиях			
2.	Игры на знакомство и командообразование	Нравственное воспитание	В рамках занятий	Сентябрь-июнь
3.	Беседа о сохранении материальных ценностей, бережном отношении к оборудованию	Гражданско-патриотическое воспитание, нравственное воспитание	В рамках занятий	Сентябрь-июнь
4.	Работа над творческими заданиями внутри группы	Нравственное воспитание, трудовое воспитание	В рамках занятий	Октябрь-июнь
5.	Участие в соревнованиях, конкурсах различного уровня	Воспитание интеллектуально-познавательных интересов	В рамках занятий	Октябрь-июнь
6.	Беседа о празднике «День защитника Отечества»	Гражданско-патриотическое, нравственное и духовное воспитание; воспитание семейных ценностей	В рамках занятий	Февраль
7.	Беседа о празднике «8 марта»	Гражданско-патриотическое, нравственное и духовное воспитание; воспитание семейных ценностей	В рамках занятий	Март
8.	Беседа о празднике «День Победы»	Гражданско-патриотическое, нравственное и духовное воспитание; воспитание семейных ценностей	В рамках занятий	Май
9.	Открытые занятия для родителей	Воспитание положительного отношения к труду и творчеству; интеллектуальное воспитание; формирование коммуникативной культуры	В рамках занятий	Декабрь, июнь

### **Список литературы.**

#### Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 "Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

6. Указ Президента Российской Федерации от 8 мая 2024 г. № 314 «Об утверждении Основ государственной политики Российской Федерации в области исторического просвещения».

7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 года № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

8. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20

«Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 года № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».

10. Приказ Министерства образования Калининградской области от 26 июля 2022 года № 912/1 «Об утверждении Плана работы по реализации Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, I этап (2022 - 2024 годы) в Калининградской области и Целевых показателей реализации Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года в Калининградской области».

Для педагога:

1. Алиева Р. Р., Булуева Ш. И., Магомедова П. К. Конфликтология. Учебное пособие. М.: Юрайт. 2019. 382 с.

2. Бендюков, М. Как стать профессионалом. Путеводитель по рынку труда / М. Бендюков, И. Соловин. - М.: Издательство газеты "Невское время", 2022. - 336 с.

3. Беспалов, М. В. Особенности развития предпринимательской деятельности в условиях современной России / М.В. Беспалов. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 232 с.

4. Гневашева, В.А. Молодежный сегмент рынка труда в современной России. Особенности формирования рабочей силы. Монография / В.А. Гневашева. - М.: РИОР, 2021. - 448 с.

5. Каштанова, Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2019. – 64 с.

6. Кибанов, А.Я. Этика деловых отношений: Учебник. 2-е изд., испр. и доп. / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: Инфра-М, 2018. – 432 с.

7. Кузнецов И.Н. Деловое общение /И. Н. Кузнецов. -Москва:Мир,2018.- 528 с.

8. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и К0, 2018. – 281 с.

9. Российский статистический ежегодник.:Стат.сб./Росстат.-М.,2022-695 с.

10. Собкова Е. Российские студенческие отряды : итоги 2020 года / Е. Собкова // Наша молодежь. – 2021. – № 5-6. – С. 14-17.

11. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учеб. пособие. – 2-е изд, перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. — 328 с.

Для обучающихся:

1. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 308 с.

2. Фахрисламова, Е.И. Статистика труда и персонала: практикум для студентов вузов всех форм обучения / Е.И. Фахрисламова; Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. – Кемерово: Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 123 с.

3. В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда / Коллектив авторов. - Москва: Мир, 2021. - 201 с.

4. Рубин, Ю. Б. Курс профессионального предпринимательства. Часть 1 / Ю.Б. Рубин. - М.: Маркет ДС, 2019. - 400 с.

5. Рубин, Ю. Б. Курс профессионального предпринимательства. Часть 2 / Ю.Б. Рубин. - М.: Маркет ДС, 2019. - 126 с.

6. Профессиональная этика и служебный этикет: Учебник / Под ред. Кикотя В.Я.. - М.: Юнити, 2018. - 640 с.

7. Фесенко О. П., Колесникова С. В. Практикум по конфликтологии, или учимся разрешать конфликты. Учебное пособие / под ред. Фельдштейн Д. И. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный университет, Флинта 2015, 128 с.

**Интернет-источники:**

1. Система федеральных образовательных порталов. <http://www.edu.ru>

2. Официальный сайт МООО «Российские Студенческие Отряды»  
<https://трудкрут.рф/>.

3. Портал «Работа России» <https://trudvsem.ru/>

4. Интерактивный портал Центра занятости населения Калининградской области <https://rabotakaliningrad.ru/>

5. Сайт Территориального органа Росстата по Калининградской области  
<https://kaliningrad.gks.ru/trud>

Приложение 1

**Оценочные средства для итоговой аттестации**

Вопросы к тесту.

1. Важнейшая экономическая роль человека – это

-: его участие в бизнесе;

-: его положение в обществе;

+: его участие в процессе труда;

-: его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта.

2. В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека?

-: политических

+: экономических

-: социальных

-: психологических

3. Человек является участником отношений

- +: распределения и потребления
  - : распределения и продвижения
  - : потребления и продвижения
  - : нет верного ответа
4. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется
- : рынок
  - : бизнес
  - : труд
  - +: рынок труда
5. Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:
- +: профессионализм;
  - : производительность;
  - : эффективность;
  - : место в системе общественного разделения труда.
6. Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия
- : трудовой дисциплины
  - : квалификации
  - : договорной дисциплины
  - +: все ответы верны
7. Социально-трудовые отношения – это
- : отношения между трудом и обществом;
  - : взаимозависимость субъектов в процессе труда;
  - : взаимодействие субъектов в процессе труда;
  - +: взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.
8. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:
- : государство;
  - +: работодатель;
  - : наемный работник;
  - : бизнесмен.
9. Социально-трудовые отношения могут иметь следующие уровни
- : индивидуальный
  - : групповой
  - : смешанный
  - +: все ответы верны
10. Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения?
- +: простой;
  - : групповой;
  - : смешанный;
  - : индивидуальный.
11. Какой уровень описывает взаимосвязь между работником и государством, работодателем и государством?
- : простой;
  - : групповой;
  - +: смешанный;
  - : индивидуальный.
12. Какой уровень описывает взаимосвязь между работником и работником, работником и работодателем?
- : простой;
  - : групповой;
  - : смешанный;

+: индивидуальный.

13.Какой уровень описывает взаимосвязь между объединениями работников?

-: простой;

+: групповой;

-: смешанный;

-: индивидуальный.

14.Согласование важнейших социально-трудовых интересов между работодателями и работниками на основе сотрудничества формирует тип, называемый:

-: солидарность;

-: патернализм;

+: социальное партнерство;

-: субсидиарность;

-: дискриминация;

-: конфликт.

15.Тип социально-трудовых отношений, предполагающий как основу стремление человека к самоответственности, самореализации и отсутствие стремления к перенесению ответственности на общество?

-: солидарность;

-: патернализм;

-: социальное партнерство;

+: субсидиарность;

-: дискриминация;

-: конфликт.

16.Предельный случай обострения противоречий в социально-трудовых отношениях характеризует тип:

-: солидарность;

-: патернализм;

-: социальное партнерство;

-: субсидиарность;

-: дискриминация;

+: конфликт.

17.Произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений относится к типу:

-: солидарность;

-: патернализм;

-: социальное партнерство;

-: субсидиарность;

+: дискриминация;

-: конфликт.

18.Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется

-: рынком земли;

+: рынком труда;

-: рынком капитала;

-: рынком ценных бумаг.

19.Предложение труда напрямую зависит от:

-: цен на товары и услуги;

-: банковского процента;

+: уровня оплаты труда;

-: стоимости земли.

20.Карьера – это

+: процесс профессионального роста человека

-: отношения между предпринимателями

- : процесс труда
  - : система общественного труда
21. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:
- : объективные и особенные
  - + : субъективные и объективные
  - : особенные и специфические
  - : специфические и субъективные
22. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом
- : труд
  - + : карьера
  - : работа
  - : заработная плата
23. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:
- : общие
  - + : личностные
  - : кризисные
  - : кадровые
24. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с особыми требованиями к профессии?
- : социально-экономические
  - : кризисные
  - + : общие
  - : кадровые
25. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?
- : социально-экономические
  - + : кризисные
  - : общие
  - : кадровые
26. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с изменением форм собственности?
- : социально-экономические
  - : кризисные
  - : общие
  - + : кадровые
27. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с отсутствием системы кадровой работы?
- + : социально-экономические
  - : кризисные
  - : общие
  - : кадровые
28. Модели вариантов карьер (выберите лишнее)
- : трамплин
  - + : мост
  - : лестница
  - : змея
29. Какого типа личности нет в системе Голланда?
- : реалистический
  - : исследовательский
  - : артистический
  - + : одухотворенный.

30. Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?
- : властная, квалификационная, профессиональная, реальная
  - : статусная, властная, образовательная, перспективная
  - +: квалификационная, статусная, властная, монетарная
  - : властная, монетарная, статусная, образовательная
31. По характеру протекания различают типы карьеры
- : прямолинейный и криволинейный
  - +: линейный и нелинейный
  - : горизонтальный и вертикальный
  - : продвигающийся и неподвигающийся
32. По содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие виды карьеры (уберите лишнее)
- : властная
  - : статусная
  - : монетарная
  - +: собственноручная
33. Какая характеристика не входит в типологию построения карьеры?
- : уровень притязаний
  - : самооценка
  - +: управление
  - : локус контроля
34. К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманным решениям?
- : мастер
  - : иллюзионист
  - +: альпинист
  - : муравей
  - : коллекционер
  - : узурпатор
35. К какому типу подходов к построению карьеры относится работа строго по конкретным задачам из-за боязни совершить ошибку?
- : мастер
  - : иллюзионист
  - : альпинист
  - +: муравей
  - : коллекционер
  - : узурпатор
36. К какому типу подходов к построению карьеры относится надежда в жизни в основном на себя, движение по карьерной лестнице?
- : мастер
  - : иллюзионист
  - : альпинист
  - : муравей
  - : коллекционер
  - +: узурпатор
37. По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер?
- : последовательность должностей
  - : перспективная ориентация
  - +: время года
  - : скорость продвижения.
38. Управление деловой карьерой является
- : стимулом к труду

+: формой развития персонала

-: разновидностью кадрового планирования

-: всем перечисленным

39. Карьерограмма – это

-: требования к результатам труда руководителей и специалистов

+: типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов

-: описание работы по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов

40. От чего не зависит реализация плана развития карьеры

-: профессионального и индивидуального развития

-: эффективного партнерства с руководителем

-: заметного положения в организации

+: погодных условий

Оценка:

100%-91% верных ответов- «отлично»

90%-71% верных ответов – «хорошо»

70% -51% верных ответов – «удовлетворительно»

50% и ниже верных ответов -«неудовлетворительно»

2. Открытое мероприятие – конкурс агитбригад трудовых отрядов подростков

Примерное Положение о конкурсе агитбригад «Будь в ТОПе!»

1. Задачи конкурса

1.1. Развитие всех направлений и жанров самодеятельного художественного творчества обучающихся.

1.2. Пропаганда движения Российских Студенческих Отрядов, трудовых отрядов подростков (ТОП) среди учащейся молодежи.

1.3. Выявление и поощрение новых талантов.

2. Организатор конкурса: ГАУ КО ПОО КСТ

3. Участники конкурса

3.1. Участниками конкурса являются слушатели дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Школа трудоустройства и карьеры подростков»

4. Организация конкурса

4.1. Конкурс проводится по завершению дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Школа трудоустройства и карьеры обучающихся» как форма итоговой аттестации.

4.2. Дата конкурса- дата итоговой аттестации (июнь), устанавливается Штабом РСО, что отражается в общем плане мероприятий Штаба РСО.

4.3. В составе агитбригады не менее 3-х человек.

4.4. Выступление агитбригады должно соответствовать цели данного конкурса. Выступление агитбригад может отражать определенную тематику, направление их деятельности, по выбору участников; содержать различные формы выступлений: танец, песня, оригинальный жанр и др. Наличие форменной одежды и отличительных знаков отряда приветствуется.

На конкурс выставляются программы собственного сочинения. Длительность программы - не более 10 минут.

6. Работа жюри и награждение

6.1. Состав жюри – члены Совета студентов ГАУ КО ПОО КСТ в составе не менее 5 человек.

6.2. Жюри оценивает выступления отрядов по 10 – балльной системе.

Критерии оценки: – целостность выступления, – композиционное решение, – сценическое воплощение образа, – креативность, – соблюдение морально-этических норм, – качество музыкального сопровождения (при его наличии), – регламент.

В случае равенства баллов решающим является голос председателя жюри, который избирается из состава жюри простым голосованием.

Все участники Конкурса награждаются дипломами участника. Победитель награждается дипломом победителя.