

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 16

ПРОЕКТ

«Модель непрерывной профориентации и подготовки кадрового резерва на базе психолого-педагогического класса»

Разработчик:
Кнор Ольга Владимировна,
директор МАОУ СОШ № 16, МО Карпинск

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Паспорт проекта	3
2. Введение	4
3. Нормативно-правовое основание проекта	6
4. Организационно-управленческая модель проекта	7
5. Образовательная модель психолого-педагогического класса	7
6. Кадровый потенциал проекта	10
7. Партнерская экосистема и сетевое взаимодействие	11
8. Мониторинг эффективности	12
9. Ресурсное обеспечение проекта	12
10. Риски реализации и механизмы их минимизации	13
11. Перспективы развития и масштабирования	14
12. Заключение	14
13. Список источников	15

1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Параметр	Описание
Полное наименование	«Модель непрерывной профориентации и подготовки кадрового резерва на базе психолого-педагогического класса»
Сокращённое наименование	«Профгоризонты: от школы к профессии»
Инициатор проекта	Администрация МАОУ СОШ № 16 МО Карпинск в лице директора Кнор Ольги Владимировны
Целевая аудитория	Обучающиеся 10–11 классов, педагогические работники, родительская общественность
География проекта	Муниципальное образование Карпинск, с охватом муниципалитетов Северного управленческого округа
Миссия проекта	Подготовка мотивированных выпускников, осознанно выбирающих педагогическую профессию и готовых к системной работе в образовательных организациях своей территории, через создание непрерывной модели «школа – профильный класс – вуз – рабочее место»
Ключевая идея	Превращение профориентационной работы из набора разовых акций в структурно оформленный, непрерывный процесс выращивания кадрового резерва, интегрированный в урочную, внеурочную и воспитательную деятельность
Финансирование	Бюджетные средства ОУ, внебюджетные средства, грантовая поддержка
Ожидаемые стратегические результаты	Увеличение доли выпускников, поступающих в педагогические вузы; рост осознанности профессионального выбора до 95–98%; расширение сети учреждений-партнёров и заключение соглашений о взаимодействии с образовательными организациями; создание стажировочной площадки

2. ВВЕДЕНИЕ

Современная школа переживает непростой период: с одной стороны, общество ждёт от неё новых образовательных результатов, с другой — она всё острее ощущает кадровый голод. Особенно остро эта проблема стоит на территориях, удалённых от областных центров. Северный управленческий округ Свердловской области — край с богатой промышленной историей и прекрасной природой, но, к сожалению, здесь устойчиво сохраняется отток молодёжи, а средний возраст учительского корпуса неуклонно растёт, превышая 50 лет. Это означает, что через 5–10 лет система образования столкнётся с колоссальной проблемой замещения опытных кадров. И если мы не начнём готовить смену сегодня, завтра будет поздно.

Школы испытывают потребность не просто в специалистах с дипломами, а в мотивированных, психологически готовых к работе с детьми выпускниках, владеющих современными педагогическими технологиями и понимающих специфику работы в условиях малого города или посёлка.

Существующая практика профориентации в большинстве образовательных организаций носит фрагментарный характер. Это разовые ярмарки профессий, эпизодические встречи с представителями вузов, классные часы, не имеющие системной логики. Такой подход не позволяет сформировать у старшеклассников ни устойчивого интереса, ни реального представления о педагогической деятельности, ни необходимых профессиональных компетенций. Выпускники, поступающие в педагогические вузы по остаточному принципу или под давлением родителей, часто сталкиваются с кризисом уже на первом курсе практики — они не готовы к многозадачности, к работе с разными категориями детей, к эмоциональному напряжению, которое неизбежно сопровождает учительский труд.

Именно эта системная проблема — отсутствие непрерывной, структурированной, практико-ориентированной подготовки педагогических кадров на этапе школы — стала отправной точкой нашего проекта.

Анализ результатов диагностики учащихся 9-х классов, проведённой в апреле 2025 года на платформе «Билет в будущее», показал, что 16 школьников нашей школы всерьёз рассматривают педагогику и воспитательную работу как свою будущую профессию. Чтобы не упустить инициативу и сохранить интерес этих ребят, мы приняли решение выйти за рамки разовых профориентационных мероприятий. Я обратилась в отдел образования с просьбой организовать на базе школы специализированный психолого-педагогический класс. Руководитель отдела образования идею поддержал, и с этого момента началась системная работа.

Проект реализуется в строгом соответствии с федеральной образовательной политикой, Положением о психолого-педагогическом классе (Приложение 1: https://disk.yandex.ru/i/osW_v2s20r0qWw).

Цель проекта: создание и апробация модели непрерывной профессиональной ориентации и подготовки кадрового резерва для муниципальной системы образования на базе психолого-педагогического класса, интегрированной в урочную, внеурочную и воспитательную деятельность образовательной организации и обеспечивающей осознанный выбор педагогической профессии выпускниками.

Для достижения этой цели мы последовательно решаем семь ключевых задач:

1. **Организационно-нормативная задача:** разработать и утвердить пакет локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность психолого-педагогического класса, обеспечивающих его функционирование в соответствии с требованиями Приказа Минпросвещения № 650 и Единой модели профориентации.
2. **Содержательно-методическая задача:** разработать и внедрить организационно-управленческую и образовательную модели функционирования ППК и подготовки учащихся психолого-педагогического класса, обеспечивающую формирование у

обучающихся профессиональных компетенций и устойчивого интереса к педагогической деятельности.

3. **Практико-ориентированная задача:** организовать систему непрерывных профессиональных проб для учащихся психолого-педагогического класса, что позволит каждому учащемуся к окончанию 11-го класса иметь портфолио из 10–15 самостоятельно проведённых занятий с рефлексивным анализом.
4. **Кадровая задача:** сформировать и поддерживать устойчивую команду проекта, реализующую систему наставничества, для предотвращения профессионального выгорания и удержания кадров.
5. **Партнёрская задача:** выстроить и развивать систему сетевого взаимодействия с ключевыми партнёрами для обеспечения преемственности профессиональной подготовки и расширения образовательных возможностей для учащихся.
6. **Мониторинговая задача:** разработать и внедрить систему оценки эффективности проекта, позволяющую отслеживать динамику результатов и своевременно корректировать содержание и организацию работы.
7. **Масштабирующая задача:** создать условия для тиражирования модели, что обеспечит вклад в решение кадровой проблемы на региональном уровне.

В ходе реализации своего проекта мы выдвинули гипотезу: Мы предполагаем, что переход от разовых профориентационных мероприятий к образовательной модели обучения в психолого-педагогическом классе позволит сформировать у старшеклассников устойчивую мотивацию и обеспечит осознанный выбор педагогической профессии выпускниками.

Объект исследования: Процесс профессионального самоопределения старшеклассников в системе общего образования

Предмет исследования: Механизмы интеграции профориентационной работы в урочную, внеурочную и воспитательную деятельность в условиях психолого-педагогического класса.

Методы исследования: Теоретические (анализ литературы, нормативных документов), эмпирические (анкетирование, тестирование, педагогическое наблюдение, анализ портфолио), методы обработки (сравнительный анализ, количественная и качественная обработка данных).

Практическая значимость проекта заключается в том, что разработанная и апробированная образовательная модель непрерывной профориентации на базе психолого-педагогического класса может быть тиражирована в образовательных организациях Северного управленческого округа и Свердловской области как инструмент формирования кадрового резерва. В ходе реализации проекта созданы: пакет локальных нормативных актов, рабочие программы курсов внеурочной деятельности, диагностический инструментарий для оценки динамики мотивации и готовности к профессии, а также механизм сетевого взаимодействия с социальными партнёрами. Материалы проекта могут быть использованы образовательными организациями, кураторами ППК при организации системной профориентационной работы в школе.

3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОСНОВАНИЕ ПРОЕКТА

Проект реализуется в строгом поле действующего законодательства и федеральных стратегических документов, что обеспечивает его легитимность, устойчивость и возможность масштабирования. Каждый этап нашей деятельности имеет нормативное обоснование, что позволяет избегать управленческих ошибок и отвечает требованиям, предъявляемым к инновационным проектам в образовании.

Прежде всего, это **Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**, который провозглашает принцип доступности образования и право каждого обучающегося на профессиональную ориентацию. Именно этот закон даёт нам право создавать условия для самоопределения личности и использовать для этого ресурсы внеурочной деятельности.

Но ключевым документом для нас стал **Приказ Министерства просвещения РФ № 650 от 31 августа 2023 года**, утверждающий Порядок осуществления профориентационных мероприятий. Этот документ стал для нас не просто инструкцией, а методологическим фундаментом. Он вводит три уровня реализации профориентационной работы (базовый, основной, продвинутый), и мы сознательно в 2025-2026 учебном году выбрали продвинутый уровень (Ссылка на План профориентационной работы: https://школа16.екарпинск.пф/upload/sckarpinsk16_new/files/64/c2/64c2b8866303df8c8e107920584c16a8.pdf). Это решение продиктовано пониманием того, что подготовка педагога требует не эпизодических усилий, а ежедневного системного погружения, интеграции в урочную и внеурочную деятельность, а также в воспитательные модули. Приказ чётко определяет, что профориентация должна вести к конкретному образовательному и профессиональному результату, измеряемому через диагностику и портфолио достижений.

Другим надёжным ориентиром служит **Единая модель профессиональной ориентации**, регламентированная письмом Минпросвещения от 23.08.2024 № АЗ-1705/05. Для нас это не абстрактная методология, а повседневный рабочий инструмент. Мы взяли из неё главный принцип — преемственность. Поэтому наша работа не начинается в 10-м классе с нуля. Она разворачивается постепенно: с 6-го класса мы знакомим ребят с миром профессий через игровые форматы, в 8–9-х классах даём первые пробы, а в 10–11-х классах помогаем проектировать индивидуальную образовательную и карьерную траекторию. При этом мы строго соблюдаем рекомендованное соотношение 40% теории и 60% практики. При разработке организационно-управленческой системы функционирования ППК и его образовательной модели мы исходили из постулатов данного документа.

Третий значимый документ — паспорт федерального проекта **«Профессионалитет»**. Хотя формально его целевая аудитория — система среднего профессионального образования, мы рассматриваем его как важный ориентир для нашей работы, поскольку именно выпускники педагогических вузов становятся мастерами производственного обучения в колледжах и техникумах. Наш проект является долгосрочной инвестицией в кадровое обеспечение всей образовательной вертикали: сегодняшний десятиклассник через два года поступает в педагогический университет, а ещё через пять лет приходит в школу или колледж в роли учителя или мастера.

Наконец, нашим системным операционным инструментом стала платформа **«Билет в будущее»**. Мы используем её не для разовых акций, а как полноценный трекер профессионального развития. Дважды в год мы проводим комплексную диагностику и видим, как растёт глубина профессиональных интересов и психологическая готовность ребят (Ссылка на скрины: <https://disk.yandex.ru/i/z1iaiGdEUf fdg>). Личный кабинет школы позволяет нам анализировать данные в разрезе каждого ученика, корректировать индивидуальные маршруты и формировать класс именно из тех учащихся, у которых диагностика подтверждает склонности к профессии «Учитель». Так нормативная база становится живой, работающей системой.

Ссылка на статью по профориентации: <https://disk.yandex.ru/i/ZTb1NBYUzoVDwg>

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОЕКТА

Любой долгосрочный проект держится на чёткой управленческой структуре. Мы выстроили систему, которая не даёт сбоев, потому что каждый знает свою зону ответственности, а все вместе мы смотрим в одном направлении. Это иерархия, но иерархия гибкая и демократичная, где голос каждого участника команды слышен и важен. Мы научились сочетать стратегическое планирование с живой реакцией на события.

Стратегический уровень возглавляет директор школы. Здесь принимаются ключевые решения: утверждение программ, установление партнёрских отношений, распределение финансовых и материальных ресурсов. Но главная роль директора — не контроль, а создание атмосферы, в которой каждый педагог чувствует поддержку и уверенность. Директор устраняет бюрократические препятствия, обеспечивает конструктивные инициативы и вдохновляет команду.

Организационно-методический уровень — это, прежде всего, куратор психолого-педагогического класса. Он — главный координатор повседневной работы: составляет расписание, разрабатывает и корректирует программы, организует профессиональные пробы, собирает обратную связь и анализирует промежуточные результаты. Куратор проводит индивидуальные встречи с каждым учащимся, обсуждая его успехи и трудности.

Диагностический уровень — социальный педагог и педагог-психолог, которые занимаются психодиагностикой и консультационным сопровождением, помогая ребятам преодолевать внутренние барьеры и сомнения. Именно педагог-психолог проводит тренинги эмоциональной устойчивости, которые становятся для ребят спасением в стрессовых ситуациях практики (Ссылка на диагностический инструментарий: <https://disk.yandex.ru/i/BHqS4kP9ZAxxvQQ>) .

Исполнительский уровень — это наши педагоги-практики, и здесь мы сознательно создали симбиоз двух поколений. С одной стороны, это опытные учителя-наставники с многолетним стажем, которые несут ребятам фундаментальные знания, профессиональные традиции и мудрость. С другой — молодые педагоги, выпускники нашей школы, владеющие современными цифровыми инструментами, технологиями и способные говорить со старшеклассниками на одном языке.

И наконец, важнейшие субъекты этого уровня — сами обучающиеся, которые являются не пассивными слушателями, а активными соавторами образовательного процесса. Мы поощряем инициативы ребят, позволяем им предлагать темы для занятий и форматы мероприятий.

Таким образом, наша управленческая модель держится на системном подходе, который объединяет три ключевых принципа: **чёткое распределение ролей при единой стратегии, гибкое реагирование через горизонтальные связи и включённость каждого участника как равноправного субъекта процесса**. Это позволяет сохранять стабильность долгосрочного проекта и одновременно оставаться чуткими к потребностям детей.

Открытость проявляется в регулярной публикации информации на школьном сайте и в социальных сетях — мы рады делиться нашими успехами и даже ошибками с широкой общественностью (Ссылка на страницы ППК: https://школа16.екарпинск.пф/?section_id=83; <https://pik2.karpinskedu.ru/groups/79>). Внутренняя координация обеспечивается ежемесячными оперативными совещаниями, внешняя — системой договоров с вузами и муниципальными органами управления (Ссылка на модель: <https://disk.yandex.ru/i/p0pPcAIcw9EBVw>).

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КЛАССА

Образовательная модель психолого-педагогического класса состоит из нескольких уровней: каждый уровень выполняет свою задачу, но вместе они доводят ученика до осознанного профессионального выбора. Эта структура рождалась не в тиши кабинетов, а в процессе живого опыта, и мы убедились в её эффективности на практике.

Первый уровень — базовый, содержательный. Это полноценный учебный компонент, встроенный в учебный план 10-11 классов с 1 сентября 2025 года. Он включает изучение обязательных учебных предметов, предусмотренных федеральным учебным планом, профильных предметов, включенных в часть, формируемую участниками образовательного процесса (Ссылка на учебный план: https://школа16.екарпинск.рф/upload/sckarpinsk16_new/files/55/8e/558eef387cd8a0fc04c6885c2b80a4c7.pdf). Далее идут курсы внеурочной деятельности, которые помогают нашим обучающимся иметь первые представления о профессии педагога, получить знания по психологии и педагогике, развить в себе лидерские качества, умение решать сложные жизненные ситуации и профессиональные задачи (Ссылка на план внеурочной деятельности: https://школа16.екарпинск.рф/upload/sckarpinsk16_new/files/97/f1/97f19719afd6dbeb2a99a69b236682c0.pdf). Занятия по программам дополнительного образования выгодно добавляют нашим учащимся умения видеть мир прекрасным и творить своими руками, актерское мастерство и общее представление о профессии (Ссылка на программу: https://школа16.екарпинск.рф/upload/sckarpinsk16_new/files/b3/5d/b35d8bb672127e4a5a197da0ce7fdc86.pdf). Мы исходим из того, что будущий педагог должен обладать прочным теоретическим фундаментом — пониманием возрастной психологии, закономерностей развития личности, методов воспитания. Система обучения учащихся ППК строится на методических рекомендациях единой модели профориентации, которые устанавливают соотношение 40% теории и 60% практики. Мы используем учебники и пособия, которые входят в федеральный перечень учебников, в том числе учебное пособие «Основы педагогики и психологии» авторы: Бороздина Г.В., Самыгин С.И. Столяренко Л.Д., авторские программы с сайта УрГПУ (<https://uspu.ru/cshup/ppk/info/>) и наши экспериментальные наработки, которые в скором времени пройдут экспертизу. Именно этот фундамент позволяет нашим ученикам успешно выступать на олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства среди обучающихся ППК на базе УрГПУ: в период с 2022 по 2025 годы – наши обучающиеся становились призерами всего 6 раз, а сейчас, только в 2026 году наши обучающиеся стали призерами 5 раз, причем в одном конкурсе были победителями. Это говорит о качестве и эффективности организации нашей модели психолого-педагогического класса (Ссылка на таблицу результатов: <https://disk.yandex.ru/i/KEhz0VKl7R6EHQ>).

Второй уровень — деятельностный, практикоориентированный. Профессиональные пробы являются центральным элементом нашей образовательной модели. Они организованы по принципу постепенного усложнения задач (Приложение 2: <https://disk.yandex.ru/i/md9n3mJZUfvQ>). В первом полугодии 10-го класса ребята входят в роль наблюдателей. Они приходят на уроки к учителям начальной школы, сидят в конце класса и не просто смотрят, а ведут структурированные дневники наблюдений: какой приём использует учитель для удержания внимания, как реагирует на недисциплинированных учеников, как организует обратную связь. Мы учим ребят видеть педагогические технологии в действии, а не просто запоминать термины. Это первый этап "вживания" в профессию, когда профессия пока ещё "снаружи" (Приложение 3: https://disk.yandex.ru/i/5CL_EN3wJGqd4Q). Во втором полугодии 10-го класса и в первом полугодии 11-го наступает самый захватывающий этап — переход к активным действиям. Учащиеся самостоятельно готовят и проводят фрагменты уроков, организуют внеурочные мероприятия, помогают в проведении "Разговоров о важном". Каждое такое занятие — это маленький спектакль, который требует подготовки, смелости и умения импровизировать. И обязательно — предварительное планирование и последующий анализ с наставником. После занятия мы садимся вместе и разбираем: что получилось, что пошло не по плану, что чувствовали ученики, что чувствовал сам учитель. К финалу обучения в портфолио каждого — не менее 10–15 таких проб (Приложение 4: <https://disk.yandex.ru/i/vyQeezZbtvluTw>). Летняя педагогическая практика заслуживает отдельного слова. Это самый трогательный и значимый этап. В летнем лагере дневного пребывания наши старшеклассники становятся

вожатыми. Это настоящая взрослая работа, где нет права на ошибку, зато есть колоссальный опыт ответственности и самостоятельности (Приложение 5: <https://disk.yandex.ru/i/QpPvl0fzO06Zxg>). Они сами придумывают тематику дня, сами организуют мероприятия, сами разбирают конфликты между детьми (Ссылка на статью: <https://школа16.карпинск.рф/site/pub?id=183>). Каждый день практики фиксируется в дневнике вожатого, а после смены проводится глубокий итоговый анализ (Приложение 6: <https://disk.yandex.ru/i/xBT26jU3HWuHgA>).

Третий уровень — событийный. Мы не замыкаемся только на практических занятиях. Мы сознательно выводим ребят за пределы школы, создавая условия для участия в интеллектуальных состязаниях и исследовательской работе. В партнёрстве с УрГПУ наши ученики участвуют в олимпиадах, где проверяют не только знания, но и психологическую устойчивость. Соревновательный дух, необходимость быстро отвечать на неожиданные вопросы, умение держать себя в руках — это то, что не даёт ни один урок (Ссылка на таблицу результатов: <https://disk.yandex.ru/i/KEhz0VKl7R6EHQ>). А исследовательская деятельность позволяет им прикоснуться к науке: они сами выбирают актуальную тему, собирают данные, анализируют и представляют результаты на конференциях (Ссылка на протокол: <https://disk.yandex.ru/i/P24Se-Zcpw4-oQ>). В 2025-2026 учебном году четыре наших ученицы защищали свои проекты на городской проектно-исследовательской конференции и две из них получили дипломы за лучшие исследования, часть обучающихся приняли участие в региональном конкурсе социальных проектов «Все в твоих руках» и также стали победителями и призерами: 1 победитель и 1 призер (Ссылка на отзыв УрГПУ: <https://disk.yandex.ru/i/Ze2Z3xHpuaLZ4Q>).

Принимая во внимание удаленность нашей территории от областного центра, наша школа выступила инициатором проведения Слета психолого-педагогических классов для Северного управленческого округа. Мы обратились к коллегам из соседних муниципалитетов, реализующих ППК, к вузам-партнёрам (УрГПУ и НТГСПИ), к администрации МО Карпинск — и получили поддержку. В 2023 году состоялся первый Слёт. Благодаря Слету мы осознали, что накопленный опыт необходимо транслировать, а изолированность профессионального поиска можно и нужно преодолевать через живое общение, обмен практиками и совместное проектирование. На сегодняшний день это уже устоявшийся бренд, которого ждут и к которому готовятся в течение всего учебного года. В 2025 году состоялся третий Слет ППК на базе нашей школы (Приложение 7: https://disk.yandex.ru/i/j_TE8lZjITsU9Q).

Если в первый год к нам приехали представители трёх территорий, то в 2025 году география участников расширилась до семи муниципалитетов, а общее число участников превысило 120 человек. Слет психолого-педагогических классов – это образовательный интенсив, который базируется на двух площадках: одна – для обучающихся ППК, другая – для руководителей ОО, кураторов и педагогов ППК. Атмосфера Слёта электрическая: энергия, вдохновение, обмен идеями. В зале нет ни одного равнодушного лица.

Программа Слёта тщательно продумана (Ссылка на программы: <https://disk.yandex.ru/d/E9eJ35-O59wqrQ>). Для учащихся мы организуем мастер-классы по современным методикам, тренинги коммуникативных навыков, игры на командообразование и форсайт-сессии, где они сами проектируют будущее образования. Это взрыв креативности и азарта (Ссылка на фото: <https://pik2.karpinskedu.ru/groups/79/content/albums>). Для кураторов и наставников — пленарные заседания с актуальной повесткой, панельные лекции от преподавателей вузов, деловые игры и интерактивные площадки для обмена опытом. Кураторы рассказывают о своих наработках, обсуждают проблемы и вместе ищут решения (Ссылки на фото: <https://pik2.karpinskedu.ru/albums/2653-sekcija-kuratorov-i-rukovoditelei-na-iii-slete-psihologo-pedagogicheskikh-klassov.html>). И, конечно, наш фирменный бренд — сувенирная продукция (мерчи) для каждого участника и школы. Это создаёт неповторимую атмосферу причастности к большому профессиональному сообществу. У нас есть брендовые

блокноты, брелки, календари, значки — они становятся предметом воспоминаний и ожидания новых встреч (Ссылка на фото: https://disk.yandex.ru/i/VHFNg_VeERzrcA).

Четвертый уровень — система мотивации и поддержки, которая делает обучение престижным и желанным. Мы разработали Положение, на основании которого с 2025 года каждый выпускник получает именной значок и удостоверение установленного образца (Приложение 8: <https://disk.yandex.ru/i/eNLyQt6M9TQx5g>). Эти значки ребята носят с гордостью — они становятся символом причастности к педагогическому сообществу (Ссылка на фото: <https://disk.yandex.ru/i/LydRdL8cqBTPow>). Для студентов, обучающихся по целевым договорам, с 1 сентября 2025 года предусмотрена стипендия от 5000 до 10000 рублей — ощутимая помощь на этапе студенчества (Ссылка на документ: <https://disk.yandex.ru/i/8ZLe2NEpONvXDw>). Мы гордимся тем, что за три года ни один наш «целевик» не прервал обучение и не расторг договор. А для молодых педагогов, вернувшихся в наш город, действует программа «Жильё для молодого специалиста», которая снимает бытовые тревоги и позволяет сосредоточиться на профессиональном росте (Ссылка на статью: <https://карпинскийрабочий.рф/news/917-v-karpinske-platjat-stipendiyu-buduschim-uchiteljam-a-molodym-pedagogam-predostavljayut-kvartiry.html>).

Мы проводим выездные презентации в каждой школе города, чтобы максимально широко охватить талантливых ребят. Комплектование класса происходит на конкурсной основе, основным критерием является мотивация и результаты диагностики на платформе «Билет в будущее». В 2025–2026 учебном году мы сформировали класс из 16 учащихся, все они прошли диагностику и имеют подтверждённые предрасположенности к профессии.

Образовательная модель психолого-педагогического класса:
<https://disk.yandex.ru/i/HFBPdA5BZEwWCA>

6. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОЕКТА

Эффективность любой образовательной модели определяется не столько программами и методическими материалами, сколько людьми, которые их реализуют. Наш проект отличается уникальным кадровым составом, представляющим собой синтез фундаментального педагогического опыта и современных инновационных подходов. Это не просто коллеги, это единомышленники.

Первая группа — педагоги-наставники с опытом работы от 30 до 40 лет. Это специалисты, прошедшие все ступени педагогического роста. Их функция не ограничивается проведением теоретических занятий. Они выполняют роль наставников в самом широком смысле: передают учащимся не только знания, но и профессиональные ценности, этические нормы, умение выстраивать отношения с детьми и коллегами. Именно они формируют у учащихся дисциплину, организационную культуру, навыки работы с детским коллективом в различных, в том числе конфликтных, ситуациях. Для старшеклассников этот возрастной контраст важен — они видят человека, посвятившего образованию всю жизнь.

Вторая группа — социальный педагог и педагог-психолог. Они отвечают за психодиагностическое сопровождение, помогают учащимся осознавать внутренние мотивы, преодолевать барьеры, работать с конфликтными ситуациями. Без их участия невозможно сформировать навыки конструктивного разрешения сложных ситуаций. Социальный педагог сосредоточен на работе с конфликтными ситуациями, которые мы сознательно моделируем на практических занятиях. Педагог-психолог отвечает за диагностику личностных особенностей учащихся, их мотивационной сферы, эмоционального состояния и профессиональных склонностей. Без участия этих специалистов невозможно сформировать у будущих педагогов навыки конструктивного разрешения сложных межличностных ситуаций, понимания возрастной психологии и умения оказывать психологическую поддержку детям.

Третья группа — молодые педагоги, выпускники нашей школы или студенты педагогического вуза. Это наш «мост в современность». Они владеют цифровыми

инструментами, технологиями дизайн-мышления, современными воспитательными подходами и форматами работы с детьми. Их присутствие в команде имеет двойной эффект. Во-первых, они могут говорить с нынешними старшеклассниками на одном языке, снимая психологический барьер «учитель-ученик» и делая процесс обучения максимально живым, актуальным и доверительным. Во-вторых, они сами являются живым примером успешного профессионального пути: несколько лет назад они стояли на месте нынешних учащихся, прошли через те же сомнения и выборы, и теперь успешно работают в профессии или обучаются в вузе. Это мощный эмоциональный и визуальный стимул. Именно молодые педагоги внедряют в работу психолого-педагогического класса интерактивные форматы: квесты, педагогические симуляции, цифровые тренажёры, проектную деятельность с использованием современных медиа.

Эта коллаборация «Опыт + Инновация» полностью соответствует принципам наставничества, заложенным в проекте «Билет в будущее», и даёт синергетический эффект, недостижимый при работе в одиночку. Наставник учится у молодых пользоваться искусственным интеллектом, молодой педагог у наставника — держать дисциплину. Работа в психолого-педагогическом классе стала для педагогов зоной творческой реализации, а не просто дополнительной нагрузкой. Это превращает труд в призвание — и эту же ценностную установку мы транслируем нашим ученикам (Ссылка на участие педагогов: <https://disk.yandex.ru/d/H6FkKJzhw9Kvhg>).

7. ПАРТНЁРСКАЯ ЭКОСИСТЕМА И СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Устойчивость и поступательное развитие проекта обеспечиваются не только внутренними ресурсами школы, но и разветвлённой системой внешнего партнёрства. Мы целенаправленно выстраиваем экосистему, включающую образовательные организации высшего образования, общественные движения и муниципальные органы управления. Это позволяет нам усиливать образовательный потенциал, открывать новые возможности для учащихся и обеспечивать долгосрочную преемственность профессиональной подготовки.

Кто наши главные партнёры? **УрГПУ** — наш стратегический союзник. С Главным педагогическим вузом на Урале у нас заключено соглашение о сотрудничестве (https://школа16.екарпинск.рф/upload/skarpinsk16_new/files/6a/6c/6a6c121ed8d5789cdae7fd4c3e2d994d.pdf). Преподаватели университета приезжают на Слёт, проводят творческие мастерские, пленарные заседания, круглые столы, знакомятся с нашими учащимися, оценивают их потенциал. Для ребят это бесценный опыт.

Второй партнёр — **НТГСПИ (филиал УрГПУ) и «Школа лидера»**. Это студенты и молодые педагоги, которые проводят для наших старшеклассников тренинги по эмоциональному интеллекту, командообразованию. Они сами недавно были на месте наших ребят, и их пример действует вдохновляюще.

Новое и очень перспективное направление с 2025 года — сотрудничество с «Движением Первых». В 2025-2026 учебном году в рамках Слёта впервые была организована секция молодых педагогов, проведённая совместно с «Движением Первых». На эту встречу пришли специалисты, проработавшие в школах от одного до трёх лет. Встреча оказалась исключительно ценной, поскольку наши участники работали плечом к плечу с практикующими педагогами, разрабатывали совместные проекты, отстаивали свои точки зрения и аргументировали их, не боясь ошибиться. Это был взрослый, ответственный разговор о реальных вызовах, которые стоят перед начинающими педагогами.

Мы поддерживаем связи с муниципальными методическими службами, городскими библиотеками и учреждениями культуры, которые предоставляют свои площадки для проведения мероприятий. Взаимодействие с муниципальными органами управления образованием обеспечивает организационную поддержку Слёта, решение транспортных вопросов для участия наших обучающихся ППК в мероприятиях на базе УрГПУ и информационное сопровождение проекта в средствах массовой информации города. Таким образом, мы создаём для наших учащихся максимально широкий образовательный

контекст, выходящий за пределы школы и формирующий устойчивую профессиональную сеть. О нас пишут городские газеты и снимают сюжеты на местном телевидении и мы транслируем свой опыт, показывая тем самым, что готовы к диалогу (Ссылки на статьи: <https://disk.yandex.ru/i/WhRhY8I4MWHGYQ>).

8. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Для объективной оценки эффективности нашего проекта и принятия обоснованных управленческих решений мы выстроили комплексную систему мониторинга, что позволяет нам видеть динамику развития как на уровне отдельных учащихся, так и на уровне всей системы в целом. Это наш навигатор, который показывает, всё ли идёт по плану и где нужна корректировка. Мы не боимся плохих цифр — они для нас сигнал к действию.

Первый критерий — поступление в педагогические образовательные организации. Этот показатель отражает конечный результат нашей работы — осознанный выбор профессии и успешное поступление в профессиональные образовательные организации. За пять лет в ППК прошли обучение 22 выпускника. Все поступили в педагогические вузы и колледжи. 8 человек (30%) заключили договоры о целевом обучении. Этот показатель мы считаем ключевым, поскольку он напрямую связан с нашей миссией — формированием кадрового резерва для своей территории. Кроме того, мы отслеживаем успеваемость наших выпускников на первых курсах вузов (по данным обратной связи от преподавателей), что позволяет оценить уровень их подготовленности и при необходимости скорректировать содержание обучения в психолого-педагогическом классе (Ссылка на таблицу: https://disk.yandex.ru/i/9k_arUXSDE6S0A).

Второй критерий — рост осознанности профессионального выбора. Для его измерения мы дважды в учебном году проводим комплексную диагностику с использованием инструментов платформы «Билет в будущее». Диагностика включает как стандартизированные тесты на профессиональные склонности и интересы, так и специально разработанные опросники, оценивающие глубину понимания педагогической профессии, сформированность ценностных ориентиров и психологическую готовность к работе с детьми. На входе в 10-й класс уровень осознанности профессионального выбора составляет в среднем 62%. К окончанию 10-го класса этот показатель вырос до 94%. Прирост в 32% — это не случайное совпадение, а закономерный результат системной работы, включающей теоретическую подготовку, профессиональные пробы, рефлексию и обратную связь.

Третий критерий — расширение географии и масштаба проекта. Мы фиксируем количество муниципалитетов, участвующих в наших мероприятиях, и количество участников. Это позволяет нам оценивать востребованность нашей модели и её способность воспроизводиться за пределами базовой организации. Первый Слёт психолого-педагогических классов в 2023 году собрал представителей трёх муниципалитетов и 75 участников. В 2025 году география расширилась до семи муниципалитетов, а общее число участников превысило 120 человек, включая школьников, педагогов, студентов и родителей. Эта динамика свидетельствует о том, что наша модель востребована, она воспроизводится и даёт результаты за пределами нашей базовой площадки. Все данные мониторинга фиксируются, анализируются и используются для корректировки содержания и организации работы на следующий учебный год. Такая система позволяет нам не констатировать результаты постфактум, а управлять процессом, оперативно реагируя на изменения.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

Для успешной реализации проекта задействованы кадровые, материально-технические, информационно-методические и финансовые ресурсы. Каждый вид ресурсов имеет свою структуру и источники пополнения.

Кадровые ресурсы — наша главная ценность. Штатная команда из 6 человек: куратор, три педагога-наставника, молодой педагог, педагог-психолог и социальный педагог. Все они имеют соответствующее образование и квалификацию, проходят регулярное повышение квалификации по профилю деятельности. Кроме того, к работе привлекаются внешние консультанты — преподаватели УрГПУ и НТГСПИ, которые участвуют в проведении отдельных мероприятий, мастер-классов и семинаров на договорной основе. Молодые педагоги, выпускники нашей школы, привлекаются на условиях внутреннего совместительства или в рамках волонтерской деятельности, что позволяет нам использовать их потенциал без значительных финансовых затрат.

Материально-технические ресурсы: школа располагает необходимыми помещениями для проведения всех видов занятий и мероприятий. Это кабинеты для теоретических занятий, оснащённые мультимедийным оборудованием; компьютерный класс с доступом в интернет для работы с платформой «Билет в будущее» и цифровыми образовательными ресурсами; кабинет педагога-психолога для проведения диагностики и индивидуальных консультаций; актовый зал для проведения Слёта психолого-педагогических классов и других массовых мероприятий (городской конкурс «Академия вожатского мастерства», городских конкурсов профессионального мастерства «Педагог-новатор», «Молодой учитель»). Обеспечен доступ к платформе «Билет в будущее» через личный кабинет школы, что позволяет проводить диагностику и отслеживать результаты в цифровом формате. Для организации летней практики используется инфраструктура школьного лагеря дневного пребывания.

Информационно-методические ресурсы: нами разработан и утверждён пакет методических материалов, включающий рабочие программы внеурочной деятельности; комплект диагностических материалов для входной, промежуточной и итоговой оценки; шаблоны электронного и бумажного портфолио для учащихся; чек-листы для самооценки и экспертной оценки занятий. Все эти материалы находятся в открытом доступе для коллег из других школ и регулярно обновляются с учётом накопленного опыта. Кроме того, мы ведём активную страницу в социальной сети <https://pik2.karpinskedu.ru/groups/79> и тематический раздел на школьном сайте https://школа16.екарпинск.рф/?section_id=83, где публикуем новости, фоторепортажи, видеоподборку с выпускниками и анонсы предстоящих событий (Ссылка на рекламный ролик ППК: <https://disk.yandex.ru/i/PqPzLow9hSwPyQ>).

Финансовые ресурсы: основное финансирование осуществляется за счёт бюджетных ассигнований (заработная плата педагогов, коммунальные услуги, содержание помещений). Также привлекаются спонсорские средства от организаций-партнёров и добровольные пожертвования. Это позволяет приобретать расходные материалы для мастер-классов и обеспечивать участие наших учащихся в выездных мероприятиях.

10. РИСКИ РЕАЛИЗАЦИИ И МЕХАНИЗМЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

Любая инновационная деятельность сопряжена с рисками. Мы выделяем четыре основные группы рисков, характерных для нашего проекта, и разработали конкретные механизмы их минимизации, которые регулярно актуализируются на основе анализа текущей ситуации.

Основным **организационным риском** является возможное снижение конкурсного набора в психолого-педагогический класс из-за демографических факторов, колебаний интереса к профессии или усиления конкуренции с другими профилями. Для минимизации этого риска мы ведём постоянную системную информационную кампанию, включающую публикации в социальных сетях и городской газете, проведение дней открытых дверей для учащихся 9-х классов с демонстрацией профессиональных проб, организацию родительских собраний.

Работа с высокомотивированными учащимися требует больших эмоциональных и временных затрат, что создаёт риск **профессионального выгорания педагогической**

команды. Для профилактики выгорания мы внедрили систему регулярных встречи команды для обмена опытом и взаимной поддержки. Кроме того, предусмотрены дополнительные стимулирующие выплаты за работу в проекте, возможность профессионального развития через курсы повышения квалификации и участие в конференциях.

Основной **содержательный риск** — снижение интереса учащихся к педагогической деятельности на этапе практики, когда они сталкиваются с реальными трудностями и не получают своевременной поддержки. Для предотвращения этого каждый учащийся закреплён за индивидуальным наставником из числа опытных педагогов, который проводит регулярные консультации, анализирует ошибки и поддерживает мотивацию. Если учащийся испытывает серьёзные сомнения в выборе профессии, мы не настаиваем, а предлагаем альтернативные направления профориентации и помогаем найти другие пути самореализации.

К **внешним рискам** относится возможное ослабление партнёрских связей с вузами из-за смены руководства, изменения приоритетов или кадровых перестановок на кафедрах. Для минимизации этого риска мы поддерживаем связи не только на уровне ректората, но и с конкретными преподавателями и заведующими кафедрами, которые участвуют в наших мероприятиях. Кроме того, мы стремимся быть для вузов полезными партнёрами — предоставляем площадку для их педагогических экспериментов, привлекаем студентов к практике, участвуем в их научных мероприятиях, транслируем наш опыт (Ссылки: <https://disk.yandex.ru/d/QY6I1joflq54gw>). Это создаёт взаимную заинтересованность и делает сотрудничество устойчивым даже при изменениях в организационной структуре вузов.

Ссылка на презентации: <https://disk.yandex.ru/d/JVpuvW7xSstgDA>

11. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И МАСШТАБИРОВАНИЯ

Проект находится в стадии активного развития. Мы не планируем останавливаться на достигнутых результатах и определили стратегические направления развития на 2026-2028 года, каждое из которых имеет конкретные задачи и сроки реализации.

Первое — создание стажировочной площадки. Мы уже разработали программу стажировки: 2 дня интенсивной работы, включая посещение занятий, мастер-классы и проектные сессии. Переговоры с муниципальными органами управления уже проведены, поддержка получена (Проект программы: <https://disk.yandex.ru/i/IaONV5odlvWeMg>).

Второе – углубление и расширение партнёрств. Мы планируем расширить взаимодействие с «Движением Первых» и другими общественными организациями, а также наладить сотрудничество с университетами крупных промышленных предприятий нашего округа для совместных профориентационных проектов.

Третье — научно-методическое развитие. В 2025 году наша школа вошла в состав инновационной площадки РАО по теме «Развитие эмоционального интеллекта обучающихся психолого-педагогических классов как условия достижения высоких личностных результатов обучения». Как инновационная площадка РАО, мы продолжим исследования по развитию эмоционального интеллекта и профессиональных компетенций. Это позволит нам не только обогащать свою, но и общую педагогическую практику, создавая методологическую базу для всей системы психолого-педагогических классов России (https://школа16.екапинск.рф/?section_id=171).

12. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация проекта подтвердила выдвинутую гипотезу: переход от разовых профориентационных мероприятий к практико-ориентированной образовательной модели обучения в психолого-педагогическом классе позволил сформировать у старшеклассников устойчивую мотивацию и обеспечил осознанный выбор педагогической профессии выпускниками (Ссылка на отзывы учащихся: <https://disk.yandex.ru/i/Mnnavwcm2CNMFg>).

В ходе работы был создан и апробирован пакет нормативных документов, разработаны образовательные программы, выстроена система сетевого взаимодействия с социальными партнёрами. Проект доказал свою эффективность как инструмент формирования кадрового резерва для муниципальной системы образования.

Полученные результаты могут быть тиражированы в образовательные организации Северного управленческого округа и Свердловской области. Дальнейшее развитие проекта предполагает масштабирование модели в другие школы, углубление партнёрства с педагогическими вузами и интеграцию в региональную систему подготовки кадров.

13. СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31 августа 2023 г. № 650 «Об утверждении Порядка осуществления мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» (Зарегистрирован в Минюсте России 5 октября 2023 г., регистрационный № 75467).
3. Методические рекомендации по реализации единой модели профессиональной ориентации (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июня 2023 г.).
4. Паспорт федерального проекта «Профессионалитет» (утверждён протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту «Молодежь и дети» от 30 декабря 2020 г.).
5. Концепция развития психолого-педагогических классов, утверждённая в 2021 году.
6. Методические материалы платформы «Билет в будущее».