

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 94  
г. Челябинска»**

**РАССМОТРЕНО**

Совет МАОУ «СОШ № 94  
г. Челябинска»  
Протокол № 4  
27 мая 2021 года

**ПРИНЯТО**

Педагогический совет МАОУ  
«СОШ № 94 г. Челябинска»  
Протокол № 16  
30 мая 2021 года

**УТВЕРЖДЕНА**

приказом МАОУ «СОШ № 94  
г. Челябинска»  
30 мая 2021 года № 1031

**Программа наставничества «от истоков до профессии»,  
обеспечивающая реализацию федерального государственного  
образовательного стандарта среднего общего образования**

**Срок реализации программы: 2 года**

Разработчик:  
Вебер Елена Дмитриевна  
МАОУ «СОШ №94 г. Челябинска»  
заместитель директора по учебной работе.

**г. Челябинск, 2021**

## Содержание.

	Стр.
1. Пояснительная записка.	4
2. Общие положения	6
3. Цели и задачи программы.	9
4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	10
5. Описание формы наставничества «работодатель – учитель - ученик»	12
6. Условия реализации программы наставничества «работодатель – учитель - ученик»	14
7. Дорожная карта программы наставничества «работодатель – учитель - ученик»	15

## 1. Пояснительная записка.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования ориентирован на становление личностных характеристик выпускника ("портрет выпускника школы") – это выпускник, подготовленный к осознанному выбору профессии, понимающий значение профессиональной деятельности для человека и общества. Школа, реализующая основную образовательную программу среднего общего образования, интегрированную с основной образовательной программой профессионального обучения, создает такое образовательное пространство, которое формирует социальный опыт старшеклассника. Школьники учатся воспринимать сложные жизненные явления, осваивают систему ценностей, норм, стереотипов общества, у них складывается система внутренних регуляторов, привычных норм поведения. В этом пространстве они не только адаптируются к жизни, к социальной среде, но и являются творцом своей жизни, преобразуют себя, самореализуются. Мир меняется, и если ребенок стремится к успешной жизни, то он должен идти в ногу со временем. Если ребенку не хватает знаний, ресурсов и энергии, то ему надо помочь найти наставника. Наставник зарядит школьника всем необходимым для его старта. В нашей жизни много внешней мотивации, но никто нам не говорит, как работать с внутренней мотивацией. Внешней мотивации хватает не на долго, а далее, мы должны поддерживать этот внутренний огонь самостоятельности

Имея опыт реализации модели интеграции основной образовательной программы среднего общего образования и основной образовательной программы профессионального обучения, понимаю, что именно наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать некий социум, обогатить и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Технология наставничества незаменима в современной системе образования. Она позволяет повысить подготовленность выпускника к самостоятельной взрослой жизни, реализовать его потенциал.

Программа наставничества «От истоков до профессии» разработана с целью максимально полного раскрытия потенциала старшеклассника, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности и регулирует отношения наставника и наставляемого в формировании эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» в возрасте от 16 до 18 лет, в том числе детей с особыми возможностями здоровья.

В программе наставничества «От истоков до профессии» роль наставника одновременно выполняют работодатель и учитель, действующие в тесной связи между собой. Наставляемый – это обучающийся 10-11 класса. Программа наставничества «От истоков до профессии» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. «Что действительно изначально важно и очень правильно — это вера в людей. Дайте им инструменты, и с помощью них они смогут сотворить нечто прекрасное» (Стив Джобс).

Программа разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Реализация программы наставничества «От истоков до профессии» предполагает использование внутренних ресурсов образовательной организации. Срок реализации программы: 2 года.

## 2. Общие положения.

В соответствие с общими определениями: наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Она во-первых, содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности; во – вторых, представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося; в третьих, способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. При реализации программы должны соблюдаться следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. В нашей программе наставничества «От истоков до профессии» роль наставника одновременно выполняют работодатель и учитель, действующие в тесной связи между собой. Работодатель оказывает мотивационную и ценностную поддержку наставляемого, профессиональную поддержку, направленную на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства. Учитель способствует развитию коммуникативных, творческих, лидерских навыков у наставляемого, стимулирует идею саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. Учитель и работодатель проводят совместную работу по реализации творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставниками и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставническую деятельность регламентируют следующие документы:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих

усилий. IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р

В российской современной педагогической науке наставничество также достаточно хорошо обосновано:

- Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - Н.Н.Булич, Н.А.Корф, Л.Н.Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский и др.
- Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, Л.Н.Лесохиной, В.Г.Сухобской и др.
- Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, А.И.Ходакова, В.М.Шепеля и др.
- Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, В.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластенин и др.
- Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупинной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадринной и др.

### 3. Цели и задачи программы.

Программа наставничества «От истоков до профессии» разработана с целью оказания помощи старшекласснику в профессиональном самоопределении и максимально полное раскрытие его потенциала через технологии наставничества:

- становление и развитие личности обучающегося в её самобытности и уникальности, осознание собственной индивидуальности, появление жизненных планов, готовность к профессиональному самоопределению.

- достижение старшеклассниками планируемых результатов: компетенций и компетентностей, определяемых личностными, семейными, общественными, государственными потребностями и возможностями обучающегося старшего школьного возраста, индивидуальной образовательной траекторией его развития и состояния здоровья;

- осуществление ранней профессиональной ориентации и социализация обучающихся.

Достижение поставленных целей при реализации программы наставничества «От истоков до профессии» предусматривает решение следующих основных задач:

- инициировать интерес к трудовому и профессиональному обучению в условиях структурных изменений на рынке труда, востребованностью профессиональных рабочих;

- развивать у учащихся 10-11 классов способности, потребности в самореализации в труде, в творческом обогащении своим индивидуальным вкладом опыта освоения профессии;

- использовать формы работы, которые будут способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

- раскрывать сущность и социальную значимость будущей профессии, способствовать устойчивому интересу к ней;

- создавать образовательные и организационные условия для совершенствования имеющегося опыта и приобретения нового опыта познавательной деятельности, профессионального самоопределения обучающихся.

Отдельным блоком можно выделить задачи для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ). Их включение в систему



наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением учеников. Среди основных задач:

- включать детей с ОВЗ в образовательный процесс регулируя их психоэмоциональные затруднения;
- повышать мотивацию к обучению;
- решать коммуникационные проблемы детей с ОВЗ.

#### **4. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

Планируемые результаты реализации программы наставничества «От истоков до профессии» представляют собой систему ведущих целевых установок и ожидаемых результатов:

- повышение успеваемости по учебным предметам образовательной области «Естественнонаучные предметы»;
- прикладное знакомство с профессиями рабочих и должностями служащих;
- численный рост обучающихся, занимающихся в кружках по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- увеличение числа тем индивидуальных проектов, успешно реализованных и представленных совместно с наставником, связанных с будущей профессией;
- увеличение числа обучающихся, в будущем планирующих стать наставниками, присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост выпускников, планирующих трудоустройство на предприятия города Челябинска.

Планируемые результаты реализации программы наставничества «От истоков до профессии» для детей с ОВЗ:

- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера, посещенных обучающимся -100%;
- успешное прохождение промежуточной аттестации;
- выполнение индивидуального проекта, успешно реализованного и представленного совместно с наставником, связанного с будущей профессией;

- успешное трудоустройство.

Реализация программы обеспечивает для участников образовательных отношений возможность:

- достижения планируемых результатов всеми обучающимися, в том числе одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами;
- развития личности, ее способностей, формирования и удовлетворения социально значимых интересов и потребностей, самореализации обучающихся через организацию урочной и внеурочной деятельности, социальной практики, общественно полезной деятельности, через систему творческих, научных и трудовых объединений, кружков, клубов, секций, студий на основе взаимодействия с другими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, а также организациями культуры, спорта, здравоохранения, досуга, службами занятости населения, обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- осознанного выбора обучающимися будущей профессии, дальнейшего успешного образования и профессиональной деятельности;
- работы с одаренными обучающимися, организации их развития в различных областях образовательной, творческой деятельности;
- формирования у обучающихся российской гражданской идентичности, социальных ценностей, социально-профессиональных ориентаций, готовности к защите Отечества, службе в Вооруженных силах Российской Федерации;
- самостоятельного проектирования обучающимися образовательной деятельности и эффективной самостоятельной работы по реализации индивидуальной траектории развития в сотрудничестве с педагогами и сверстниками;
- выполнения индивидуального проекта обучающимся в рамках учебного времени, специально отведенного учебным планом среднего общего образования;
- участия обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников и общественности в проектировании образовательной среды и школьного уклада;
- использования сетевого взаимодействия;
- участия обучающихся в процессах преобразования социальной среды микрорайона школы, разработки и реализации социальных проектов и программ;
- развития у обучающихся опыта самостоятельной и творческой деятельности: образовательной, учебно-исследовательской и проектной, социальной, экологической, информационно-исследовательской, художественной и др.;

- развития опыта общественной деятельности, решения моральных дилемм и осуществления нравственного выбора;
- формирования у обучающихся основ экологического мышления, развития опыта природоохранной деятельности, безопасного для человека и окружающей его среды образа жизни;
- использования в образовательной деятельности современных образовательных технологий;
- включения обучающихся в процессы преобразования социальной среды Metallургического района г. Челябинска и Челябинской области, формирования у них лидерских качеств, опыта социальной деятельности, реализации социальных проектов и программ;
- эффективного использования профессионального и творческого потенциала педагогических и руководящих работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, повышения их профессиональной, коммуникативной, информационной и правовой компетентности.

## **5. Описание формы наставничества «работодатель – учитель - ученик».**

Форма наставничества «работодатель – учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации и наставника, роль которого одновременно выполняют работодатель и учитель, действующие в тесной связи между собой. Термин "работодатель" в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Работодатель оказывает мотивационную и ценностную поддержку наставляемого, профессиональную поддержку, направленную на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства. Наставник - работодатель активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. Работодатель как наставник передает не только навыки и интерес к профессии, но и её ценностные основания - отношение к делу, общественную значимость профессии, ответственное отношение к делу. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или

конкретно профессиональная) происходит прикладное знакомство с профессией.

Учитель способствует развитию коммуникативных, творческих, лидерских навыков у наставляемого, стимулирует идею саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. Наставник – учитель – это равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Учитель и работодатель проводят совместную работу по реализации творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику.

Взаимодействие наставника-учителя и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

Взаимодействие наставника-работодателя и наставляемого реализуется в проектной деятельности, при проведении экскурсий на промышленные предприятия, при подготовке и проведении учебной практики, элективных курсов.

Портрет наставляемого.

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Вариант 3. Ребенок с ОВЗ. Обучающийся, имеющий психоэмоциональные затруднения, общую отстраненность, низкую мотивацию к обучению, коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия ребенка.

Данная форма может быть использована не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник (работодатель –учитель) - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

## **6. Условия реализации программы наставничества «От истоков до профессии».**

Для эффективной реализации программы наставничества необходимы следующие условия:

- наставничество организуется на базе образовательной организации;
- в образовательной организации осуществляется интеграция основной образовательной программы среднего общего образования и основной образовательной программы профессионального обучения по рабочей профессии или должности служащего;
- руководство организацией наставничества возлагается на куратора - работника образовательной организации;
- проводится работа с наставниками (их обучение, обеспечение методическими материалами, планирование деятельности, определение ее временных показателей, процедура выхода из наставничества, подведение итогов и др.);
- в качестве наставников выступают авторитетные, уважаемые педагоги и работники предприятия, с которым заключен договор о сотрудничестве. Они должны иметь опыт или образование в области образования и развития молодежи, детской психологии, социальной работы и других соответствующих областях. Они должны обладать жизненным опытом в работе с детьми и подростками, обладать качествами, необходимыми хорошему наставнику, такими как терпение, гибкость, целеустремленность и непредвзятость. Важно, чтобы будущие наставники соответствовали ряду общих требований к ним:

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание.
Наставники рекомендуют	Наставники помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их.
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах дальнейшей жизни подростка, определяют цели и приоритеты.

Наставники обучают	Наставники рассказывают о жизни и собственной карьере.
Наставники представляют свой опыт	Наставники помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из хороших решений.
Наставники доступны	Наставники доступны в качестве ресурса и источника совета.
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере.
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться.
Наставники точны	Наставники дают конкретные советы о том, что было сделано хорошо или что может быть исправлено, что было достигнуто, а также показывают преимущества различных действий.
Наставники равнодушны	Наставник интересуется успехами наставляемых в школе, планировании карьеры, а также в их личном развитии.
Наставники успешны	Наставники не только успешны сами по себе, но они также способствуют успехам других людей.
Наставники вызывают восхищение	Наставники, как правило, пользуются уважением в своих организациях и в обществе.

- наставническая деятельность получает нормативно-правовое оформление (создаются приказ об организации наставничества, положение об организации наставничества в образовательной организации, план работы наставников на конкретный период и др.).

Важным моментом при реализации программы наставничества является контроль со стороны администрации школы для того, чтобы убедиться, что команда наставников (педагог – работодатель) функционирует корректно, не отклоняется от программных целей, а работа совпадает с поставленными целями и задачами.

## **7. Дорожная карта программы наставничества «работодатель – учитель - ученик».**

Дорожная карта программы «От истоков к профессии» является

календарным планом реализации программы наставничества, включающим конкретные мероприятия конкретного образовательного учреждения. В данном случае - это МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска», в котором реализуется две интегрированные образовательные программы среднего общего образования: интеграция с основной образовательной программой профессионального обучения профессии рабочего «Лесовод» и основной образовательной программой профессионального обучения по должности служащего «Оператор наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом». Реализация ценностно-смыслового аспекта организации профориентационной деятельности в МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» - это выбор профессии, который связан со смыслом будущей жизни, определяет шкалу и систему ценностных отношений с миром, людьми. Содержание программы воспитания и социализации основной образовательной программы среднего общего образования направлено на осуществление первых профессиональных проб в соответствии с личными интересами, индивидуальными особенностями и способностями, с учетом потребностей рынка труда, формирования экологической культуры. Первые профессиональные пробы обучающихся МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» связаны с развитием интереса к профессиям, которые имеют отношение к освоению природных ресурсов, защите окружающей природной среды, охране и восстановлению лесных массивов, организации лесного хозяйства. В нашем понимании экологическая культура обучающегося – это понимание активной роли человека в сохранении природы родного края (Южного Урала), ценностное отношение к природным богатствам Челябинской области, знания о растениях и животных Челябинской области, Красной книге Челябинской области, опыт природоохранительной деятельности.

Стратегической целью реализации интегрированных основных образовательных программ среднего общего образования МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» является обеспечение получения старшеклассниками современного качественного образования, результаты которого определены федеральным государственным стандартом среднего общего образования с одновременным овладением видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями по профессии рабочего «Лесовод» или должности служащего «Оператор наземных средств управления беспилотным летательным аппаратом».

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Планируемый результат	Исполнитель
1 год реализации Программы				

1.	Родительское собрание «Интеграция ООП СОО и ОП ПО»	май	информирование родителей обучающихся 9 – 11 классов о реализации в МАОУ «СОШ № 94 г. Челябинска» программ профессионального обучения	Куратор, наставник-работодатель, наставник - учитель
2.	Круглый стол «От истоков к профессии»	сентябрь	Формирование списка: наставник – наставляемый. Постановка цели и задач для совместной деятельности	Куратор, наставник-работодатель, наставник - учитель
3.	Индивидуальная работа по ознакомлению с программой дополнительного образования школьного лесничества «ЛесОк»	Сентябрь	Погружение в профессию рабочего «Лесовод»	наставник - учитель
4.	Посещение занятий школьного лесничества	октябрь	Погружение в профессию рабочего «Лесовод»	наставник - учитель
5.	Индивидуальная работа по ознакомлению с программой курса внеурочной деятельности «Лес – мир добра и чудес»	октябрь	Погружение в профессию рабочего «Лесовод»	наставник - учитель
6.	Экскурсия в Челябинское областное бюджетное учреждение «Шершнёвское	ноябрь	Погружение в профессию рабочего «Лесовод»,	наставник-работодатель



	лесничество», встреча с потенциальными работодателями		профессиональные пробы	
7.	Организация и проведение экскурсии в лесное хозяйство п. Каштак	ноябрь	Погружение в профессию «Лесовод»,	наставник- работодатель
8.	Посещение Международного института дизайна и сервиса	ноябрь	Профессиональные пробы, анализ тестирования, участие в мастер- классах	Куратор, наставник - учитель
9.	Круглый стол с выпускниками школы «Оператор наземных средств управления БПЛА» - как это было»	декабрь	Погружение в должность служащего «Оператор наземных средств управления БПЛА»	наставник- работодатель
10.	Экскурсия в МАОУ «ОЦ Ньютон» или Региональный центр технического творчества Челябинской области	декабрь	Знакомство с программами дополнительного образования, участие в мастер- классе	наставник - учитель
11.	Экскурсия в Южно – Уральский государственный гуманитарно – педагогический университет, участие в мастер-классах	январь	Погружение в должность служащего «Вожатый», профессиональные пробы	наставник - учитель
12.	Посещение мастер- классов НАОУ СПО Челябинский колледж «Комитент»	январь	Профессиональные пробы, анализ тестирования	Куратор, наставник - учитель
13.	Анкетирование и систематизированный анализ образовательных потребностей обучающегося	февраль	Определение профессиональной направленности обучающегося	Куратор

14.	Индивидуальная работа по определению темы индивидуального проекта	февраль	Формулирование темы индивидуального проекта, определение цели, задач и планируемого результата	наставник-работодатель, наставник - учитель
15.	Индивидуальное консультирование по формированию индивидуальной образовательной траектории	март	Формирование индивидуального учебного плана, выбор элективных курсов, курсов внеурочной деятельности	Куратор, наставник-работодатель, наставник - учитель
16.	Дискуссия «Учебная и производственная практика»	апрель	Определение формы и направления прохождения учебной практики	наставник-работодатель
17.	Промежуточная аттестация выполнения индивидуального проекта	май		Куратор
18.	Организация и прохождение учебной практики, встреча с потенциальными работодателями	июнь	Совместное оформление дневника практики	наставник-работодатель
2 год реализации Программы				
19.	Организация учебного процесса в условиях интеграции среднего общего образования и профессионального обучения	Сентябрь - май	Успешное освоение ООП ПО по профессии рабочего или должности служащего	Куратор, наставник-работодатель, наставник - учитель
20.	Оформление стенда по профориентации	сентябрь	Представление информации о	Куратор, наставник -

			профессиях для сообщества школы	учитель
21.	Участие в акциях работодателей, в выставках прикладного творчества	Октябрь - ноябрь	Профессиональные пробы	наставник-работодатель
22.	Индивидуальная работа с наставником по выполнению проекта	Сентябрь - март	Подготовка к защите	наставник-работодатель, наставник - учитель
23.	Круглый стол с выпускниками школы «От истоков до профессии»	декабрь	Формирование карьерных и образовательных перспектив	Куратор, наставник-работодатель, наставник - учитель
24.	Организация и прохождение производственной практики, встреча с потенциальными работодателями	Декабрь - февраль	Совместное оформление дневника практики	наставник-работодатель
25.	Выбор учебных предметов на ГИА	январь	Список предметов для сдачи экзаменов	наставляемый
26.	Подготовка к квалификационному экзамену	март	Получение свидетельства о присвоении 3 разряда по профессии рабочего или должности служащего	Куратор, наставник-работодатель
27.	Защита индивидуального проекта	апрель	Демонстрация знаний по выбранной профессии рабочего или должности	наставляемый

			служащего	
28.	Круглый стол «Взгляд в будущее»	май	Анализ и самоанализ реализации Программы	Куратор, наставник- работодатель, наставник – учитель, наставляемые