

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра образования
Омской области


Л.Н. Жукова
(личная подпись) (инициалы, фамилия)



Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области

I. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по внедрению 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, на территории Омской области (далее – методические рекомендации, Целевая модель наставничества) опираются на нормативно-правовые акты Российской Федерации, Омской области.

1.2. Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

1) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

3) распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 № 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» (далее – распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145);

4) распоряжением Губернатора Омской области от 09.10.2020 № 119-р «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в Омской области»;

5) методические рекомендации ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145;

6) стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (от 14.05.2010 протокол № 45);

7) основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р;

8) паспортом регионального проекта «Современная школа», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым от 14.12.2018;

9) паспортом регионального проекта «Успех каждого ребёнка», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым от 14.12.2018;

10) паспортом регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым от 14.12.2018;

11) паспортом регионального проекта «Учитель будущего», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым от 14.12.2018;

Срок реализации Целевой модели наставничества – 2020 – 2024 годы.

II. Актуальность внедрения Целевой модели наставничества

Вопрос наставничества привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность института наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач доказана и признана на государственном уровне.

Так, в Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов, утвержденной Президентом Российской Федерации от 03.04.2010 № Пр-827, идет речь о важности наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения».

Наряду с этим, ведущая роль наставничества отведена в реализации национального проекта «Образование» (утвержден в 2018 году). Так, в рамках реализации региональных проектов планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% обучающихся и 70% педагогических работников общеобразовательных организаций.

Проведенный анализ паспортов региональных проектов Национального проекта «Образование» доказывает актуальность внедрения и реализации Целевой модели наставничества. Задачи и результаты наставничества в рамках региональных проектов приведены в Приложении 1.

В качестве концептуального обоснования внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;

3) технология наставничества способна внести весомый вклад

в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Актуальность внедрения Целевой модели наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Омской области (33 муниципальных образования), вовлечение обучающихся, молодых педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

III. Анализ состояния наставнических практик в Омской области

В регионе на данный момент сложилась определенная практика по внедрению идей наставничества по следующим формам:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

Так, ежегодно в реализации программ наставничества участвуют различные категории привлекаемых:

- школьники;
- студенты;
- руководители образовательных организаций;
- молодые педагоги;
- руководители ассоциации учителей и руководителей «СПЕКРТ»;
- работодатели в рамках профильных смен «Профканикулы»;
- руководители муниципальных органов управления образованием.

Уверенно развивается командное наставничество в рамках проекта бюджетное образовательное учреждение Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» (далее – БОУ ДПО «ИРООО») «Управление деятельностью школ, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по переводу в режим развития» и других мероприятий.

В приложении 2 приведены примеры региональных практик наставничества в системе образования Омской области, куратором которых является БОУ ДПО «ИРООО».

Общее количество участников региональных наставнических практик в 2020 году достигло порядка 140 тыс. человек.

В таблице 1 отражено распределение численности задействованных по формам наставничества.

Распределение численности задействованных по формам наставничества в системе образования Омской области в 2020 году, куратором которых является БОУ ДПО «ИРООО»

№ п/п	Форма наставничества	Численность задействованных в программах наставничества, чел.
1	«Учитель – ученик»	127 568
2	«Учитель – учитель»	3 052
3	«Ученик – ученик»	2 138
4	«Студент – ученик»	4 083
5	«Работодатель – ученик»	3 275
6	«Команда – команда»	425
	ИТОГО	140 541

Анализ наставнических практик в Омской области показывает, что в регионе имеется опыт в реализации всех форм наставничества и в будущем планируется его аккумулировать; транслировать лучшие практики; повышать численность вовлекаемых в программы наставничества в рамках внедрения Целевой модели наставничества в соответствии с показателями эффективности внедрения Целевой модели наставничества.

IV. Цели и задачи внедрения Целевой модели наставничества

Цель внедрения Целевой модели наставничества в Омской области: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Омской области.

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшить показатели организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее – образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- отразить в Целевой модели наставничества содействие переводу школ, демонстрирующих низкие результаты, в эффективный режим работы;
- обеспечить благоприятный школьный уклад;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории;
- создать социальный лифт для каждого посредством формирования системы профессиональных конкурсов, дающей гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;
- способствовать продвижению лучших практик наставничества в образовательных организациях Омской области;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

V. Общие принципы внедрения Целевой модели наставничества

Внедрение Целевой модели наставничества в систему образования Омской области с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективно с опорой на следующие принципы:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- 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 (требует 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).

VI. Характеристика форм наставничества

6.1. Необходимые термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником 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».

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Внедрение Целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставляемый и наставник. В большинстве форм наставничества данной Целевой модели наставничества наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» (вариация формы «ученик – ученик») возрастной параметр не задается.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной Целевой модели наставничества), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Форма наставничества – это способ реализации Целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

6.2. Содержание форм наставничества

1. Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Вариацией данной формы является форма наставничества «студент – студент».

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень

образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

3. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

4. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может

происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей («работодатель – студент») формах следует понимать 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.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

5. Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров».

Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования

специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора программы наставничества относят:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

6.3. Применяемые технологии наставничества

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. В таблице 2 приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

Таблица 2

Характеристика применяемых технологий наставничества

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Модерация «обуздывание»	Более жесткая технология. формат – беседа, в ходе которой нет возможности отвлечься на другую тему. используется в формате встречи: «обсуждение проблемы»	Команда наставляемых
3	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемыйся «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)

		развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания	
5	Тьюторство	Персональное сопровождение ученика в образовательном пространстве для становления у него устойчивых мотивов обучения, реализации личностных потребностей и интересов, самоопределения, осознанного и ответственного выбора жизненного пути. основной формой взаимодействия является индивидуальное и групповое консультирование учащихся и родителей (законных представителей) по вопросам формирования и реализации ИОТ, ИУП, выбора и продолжения образования; проведение рефлексивно-проектных мероприятий с учащимися по вопросам формирования и реализации ИОТ; подготовка и реализация профессиональных проб и социальных практик	Индивидуальное наставничество

Данный перечень можно дополнить и внести свои, уникальные технологии в рамках реализуемой программы наставничества.

Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию.

При обучении наставляемого **можно использовать** следующие подходы к организации наставнической деятельности:

- ✓ «Я расскажу, ты послушай»;
- ✓ «Я покажу, ты посмотри»;
- ✓ «Сделаем вместе»;
- ✓ «Сделай сам, я подскажу»;
- ✓ «Сделай сам, расскажи, что сделал».

VII. Механизм реализации Целевой модели наставничества

Участники внедрения Целевой модели наставничества в Омской области

Для успешного внедрения Целевой модели наставничества в Омской области определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации (Таблица 3). Реализация Целевой модели наставничества будет

осуществляться в структурном подразделении бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Омский педагогический колледж № 1» – Региональный наставнический центр (далее – РНЦ).

Деятельность РНЦ ориентирована на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

Функционал в рамках внедрения Целевой модели наставничества:

– организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества (Рис.1);

– выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения Целевой модели наставничества;

– содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Омской области, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;

– разработка предложений по совершенствованию модели наставничества;

– содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;

– сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

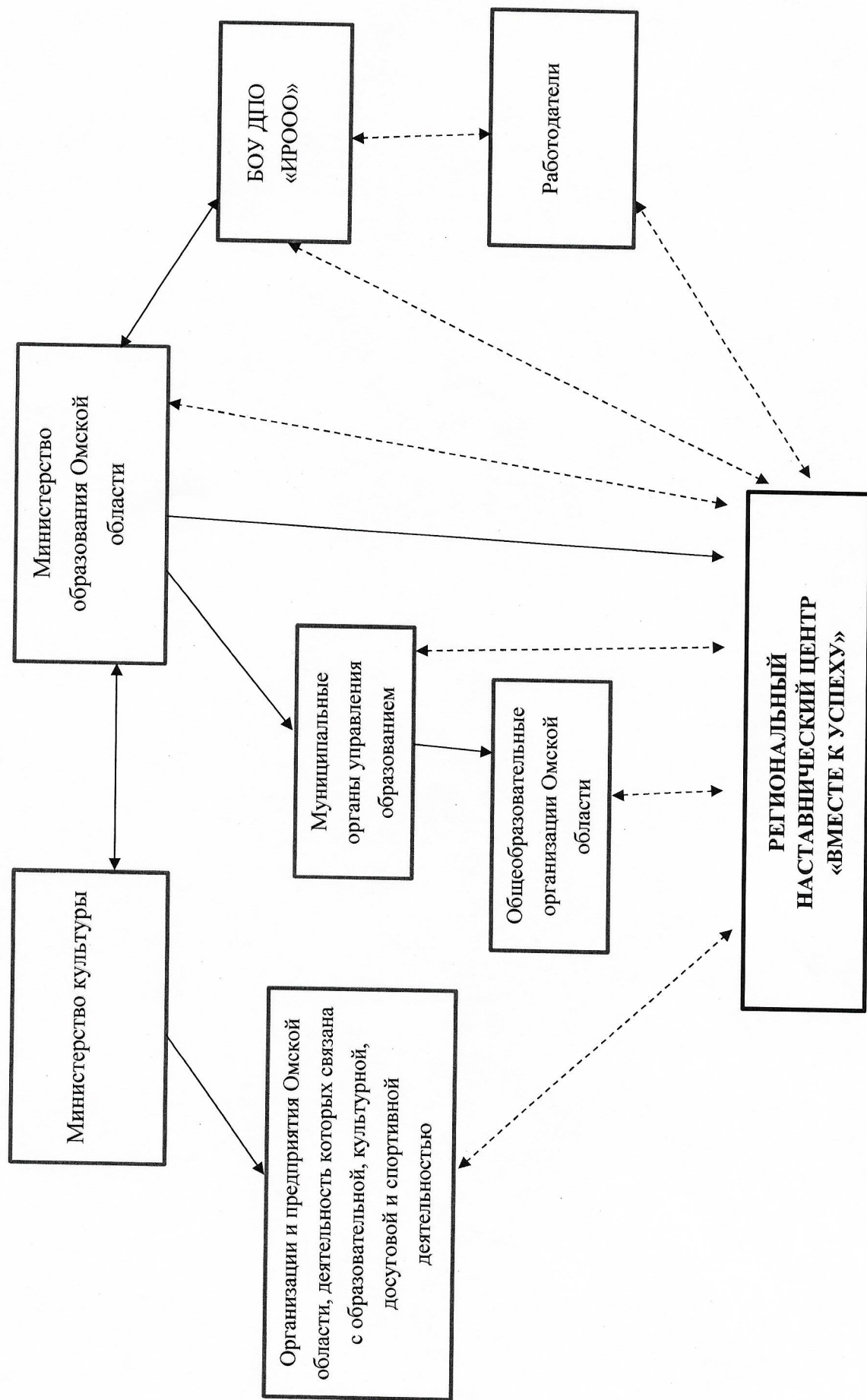


Рис. 1 Участники внедрения Целевой модели наставничества в Омской области

Таблица 3

Коммуникации в системе взаимодействия участников внедрения Целевой модели наставничества

№ п/п	Участник внедрения Целевой модели наставничества	Функционал в рамках Целевой модели наставничества	Взаимодействие с Региональным наставническим центром Действия участника	Действия Центра
1	Министерство образования Омской области	<p>— осуществляет координацию внедрения Целевой модели наставничества;</p> <p>— обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;</p> <p>— координирует работу Регионального наставнического центра;</p> <p>— обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;</p> <p>— реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)</p>	<p>— постановка задач, определение контрольных точек внедрения Целевой модели наставничества;</p> <p>— информационная поддержка мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;</p> <p>— мониторинг и контроль показателей эффективности внедрения Целевой модели наставничества</p>	<p>— подготовка документов, регламентирующих деятельность Регионального наставнического центра;</p> <p>— подготовка документов, определяющих правовой статус и функционал участников внедрения Целевой модели наставничества;</p> <p>— сбор, анализ, систематизация и представление данных о результатах внедрения Целевой модели наставничества</p>

2	Муниципальные органы управления образованием	<p>— согласовывают дорожные карты внедрения Целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение Целевой модели наставничества;</p> <p>— контролирует реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;</p> <p>— обеспечивают развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования;</p> <p>— содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью</p>	<p>— принимают активное участие в реализации Целевой модели наставничества;</p> <p>— информационная поддержка мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества</p>	<p>— разработка дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;</p> <p>— разработка организационно-методических документов для внедрения Целевой модели наставничества в подведомственные организации</p> <p>— сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Целевой модели наставничества</p>
3	Министерство культуры	<p>— согласовывают дорожные карты внедрения Целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение Целевой модели наставничества;</p>	<p>— информационная поддержка мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;</p> <p>— мониторинг и контроль показателей эффективности</p>	<p>— разработка дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;</p> <p>— разработка организационно-</p>

		<p>– содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью</p>	<p>внедрения Целевой модели наставничества; – проводят внутренний мониторинг эффективности реализации Целевой модели наставничества</p>	<p>методических документов для внедрения Целевой модели наставничества в подведомственные организации – сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Целевой модели наставничества</p>
<p>4</p> <p>Организации и предприятия Омской области, деятельность которых связана с образовательной, культурной, досуговой и спортивной деятельностью</p>	<p>– проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе, участие наставников в качестве преподавателей-практиков</p>	<p>– выработка действенных направлений и форм интеграции бизнеса и власти в развитии наставничества; – совместная подготовка/написание кейсов из практики наставнической деятельности</p>	<p>– обсуждение, разработка методических документов (памятки, инструкции, стандарты); программ развития/обучения лиц, вовлеченных в процессы наставничества; – (формирование «банка кейсов»); – разрабатывает и согласовывает формы баз наставляемых и наставников</p>	
<p>5</p> <p>БОУ ДПО «ИРОО»</p>	<p>– проведение совместных мероприятий с Центром: конференции, семинары, круглые столы; разработка учебно-методических материалов; подготовка печатных изданий по вопросам наставничества.</p>	<p>– информационная, экспертно-консультационная поддержка мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества; – методическое сопровождение внедрения Целевой модели наставничества;</p>	<p>– разработка организационно-методических документов для дополнительного профессионального образования по вопросам наставничества</p>	

6	<p>Общественные организации, расположенные на территории Омской области</p>	<ul style="list-style-type: none"> — реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества; реализация программ наставничества; — реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; — назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; — инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; — осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; — внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества; — проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества; — обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования 	<ul style="list-style-type: none"> — осуществляют персонализированный учет обучающихся, педагогов (опыт работы в ОО менее 3 лет), участвующих в программах наставничества; — предоставляют данные для формирования баз наставляемых и наставников; — принимают активное участие в реализации Целевой модели наставничества; — проводят внутренний мониторинг эффективности реализации Целевой модели наставничества; 	<ul style="list-style-type: none"> — разработка дорожной карты Целевой модели наставничества; — разработка организационно-методических документов для внедрения Целевой модели наставничества в подведомственные организации (в том числе для педагогов с опытом работы в ОО менее 3 лет); — разрабатывает формы баз наставляемых и наставников; — формирует базы наставляемых и наставников; — сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Целевой модели наставничества
---	--	--	--	---

7	Работодатели	— проведение совместных обучающих мероприятий по формам наставничества «работодатель-студент», «работодатель-ученик»	— реализация моделей индивидуального и группового наставничества	— определение, согласование формы наставничества; — разработка программ наставничества по направлениям; — формирование базы наставников; — сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Целевой модели наставничества
---	--------------	--	--	--

VIII. Показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в Омской области

Таблица 4

Показатели эффективности внедрения Целевой модели наставничества в Омской области

№ п/п	Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в Омской области, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в Омской области), %	10	30	40	50	70

2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Омской области, вошедших в программы наставничества в роли наставника, отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в Омской области), %	2	4	6	8	10
3	Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в Омской области, вовлеченных в различные формы сопровождения, отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в Омской области, %	30	40	50	60	70
4	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Омской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в Омской области), %	2	10	16	24	30
5	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опрос) отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Омской области), %	50	55	65	75	85

6	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (опрос) отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Омской области), %	50	55	65	75	85
---	--	----	----	----	----	----

Приложение 1

Анализ паспортов региональных проектов национального проекта «Образование» Наименование регионального проекта: Современная школа

Наименование задачи, результата	Единица измерения (по ОКЕИ)	Период, год					Характеристика результата	
		2019	2020	2021	2022	2023		2024
Не менее 70 % обучающихся организаций, реализующих общеобразовательные программы и расположенных на территории Омской области вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества	Процент	3	10	20	35	50	70	В соответствии с разработанной методологией наставничества обучающихся общеобразовательных организаций, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и привлечением представителей работодателей к этой деятельности к концу 2024 года не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций Омской области вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, что позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевые установки национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно - нравственных ценностей народов Российской

												Федерации, исторических и национально-культурных традиций Разработаны и внедрены программы менторства и наставничества для обучающихся в рамках взаимодействия с предприятиями Омской области.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Наименование регионального проекта: Успех каждого ребёнка

Наименование задачи, результата	Единица измерения (по ОКЕИ)	Период, год					Характеристика результата	
		2019	2020	2021	2022	2023		2024
Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и расположенных в Омской области, вовлечены в различные формы наставничества	Процент	-	1	25	40	55	70	Вовлечение к концу 2024 года не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и расположенных в Омской области, в различные формы наставничества позволит создать условия для формирования активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также достичь целевых установок национального проекта "Образование" в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций

**Наименование регионального проекта: Молодые профессионалы
(Повышение конкурентоспособности профессионального образования)**

Наименование задачи, результата	Единица измерения (по ОКЕИ)	Период, год					Характеристика результата	
		2019	2020	2021	2022	2023		2024
Не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам-мам среднего профессионального образования на территории Омской области, вовлечены в различные формы наставничества	Процент	-	5	10	30	50	70	Внедрение с 1 июля 2020 года методологии наставничества в системе среднего профессионального образования позволит к концу 2024 года вовлечь в различные формы наставничества не менее 70 % обучающихся образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования. Реализованный комплекс мер позволит: - обеспечить привлечение в роли наставников, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования работников предприятий и организаций, в том числе из реального сектора экономики; - обучающимся получить необходимые знания, а также на реальном примере специалистов-практиков сформировать личные и профессиональные компетенции

Наименование регионального проекта: Учитель будущего

Наименование задачи, результата	Единица измерения (по ОКЕИ)	Период, год					Характеристика результата	
		2019	2020	2021	2022	2023		2024
Не менее 70% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	Процент	-	30	40	50	60	70	<p>Вовлечение не менее 70 % учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников; привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов; - актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции; - обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы. В целях достижения результата будут реализованы программы выявления и поддержки молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии

Приложение 2

Примеры региональных практик наставничества в системе образования Омской области, куратором которых является

является

БОУ ДПО «ИРОО», 2020 год

Название	Ссылки на документы и методические материалы	Количество задействованных в 2020 году
Региональный подпроект «Будущий учитель - учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego	Количество школьников, участвующих в подпроекте 1541 человек; Количество наставников из числа членов муниципальных проектных лабораторий молодых педагогов 648 человек; Количество школьников, которым присвоен статус «ассистент учителя» 580 человек; Общее количество: 2769 человек
Региональный подпроект «Компетентный учитель - функционально грамотный ученик»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/367-kompetentnyj-uchitel-funktionalno-no-gramotnyj-uchenik	21 руководитель секции ОРО «АПИРО «СПЕКТР», 21 координатор ассоциаций от БОУ ДПО «ИРОО», ежегодно планируется более 5000 участников Общее количество: 5042 человек
Региональная система выявления и развития молодых талантов «Талант-55»	http://talant55.irooo.ru/	Количество школьников, участвующих - 118375 человек; Педагогов – 150 человек; Общее количество: 118525 человек
Круглогодичная очно-заочная школа для одаренных детей и педагогов, работающих с одаренными детьми	https://schod.irooo.ru/	Количество школьников, участвующих в подпроекте 1000 , 100 педагогов из всех муниципалитетов Омской области Общее количество: 1100 человек
План «Реализация региональной модели работы с одаренными детьми, в т.ч. в рамках движения «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/realizatsiya-regionalnoj-modeli-	Количество школьников – 32 человека Общее количество: 32 человека

	raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitiie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/pedagogicheskij-marafon/349-pedagogicheskij-marafon-2020		Планируется участие 100 человек Общее количество: 100 человек
Областной Форум будущих педагогов			
«Учитель - учитель»			
Региональный подпроект «Современная профориентация детей с ограниченными возможностями здоровья – новое качество адаптивной школы»	http://irooo.ru/regionalnye-prodproekty/357-sovremennaya-proforientatsiya-detej-s-ovz-povoe-kachestvo-adaptivnoj-shkoly		66 образовательных организаций Общее количество: 66 образовательных организаций
Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	http://akadem.irooo.ru/		18 партнеров, из 14 регионов России, республики Казахстан и Беларусь Общее количество - 18 человек
Мастерская профессионала (Peer-to-peer)	http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer		88 педагогов Общее количество: 88 человека
Областной профессиональный конкурс «Дебют»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitiie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/konkursy-professionalnogo-masterstva/346-oblastnoj-konkurs-debyut-2020/2710-oblastnoj-professionalnoj-konkurs-debyut-rasshiryaem-diapazon-uchastnikov		Планируется участие 100 человек
Областной форум молодых педагогов	http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-v-forume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagog-pedagog-budushchego		Планируется участие 500 человек
Открытый педагогический клуб «Образование без границ»	http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits		15 человек

<p>Дистанционная школа наставничества</p>	<p>http://i-rooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2853-ito-gi-pervogo-goda-obucheniya-v-distantionnoj-shkole-nastavnichestva</p>	<p>210 человек</p>
<p>Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда»</p>	<p>http://i-rooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/223-oblastnoj-konkurs-professionalnogo-masterstva-nastavnik-molodoj-pedagog-komanda</p>	<p>Ежегодно порядка 50 участников</p>
<p>Проектная лаборатория молодых педагогов</p>	<p>http://akadem.i-rooo.ru/startapu-proektnogo-masterstva http://laboratoriya.i-rooo.ru/</p>	<p>500 человек</p>
<p>Общественная организация «СПЕКТР»</p>	<p>http://i-rooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tekhnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh-proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2988-edinaya-assotsiatsiya-pedagogov-i-rukovoditelej-omskoj-oblasti-spektr-poluchila-ofitsial-nyj-status</p>	<p>735 участников</p>
<p>Региональные отделения единой ассоциации учителей и руководителей «СПЕКТР»</p>	<p>http://raup.i-rooo.ru/</p>	<p>21 секция по 35 педагогов Общее количество: 770 человек</p>

«Ученик-ученик»	
Региональный подпроект «Будущий учитель- учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee
«Студент-ученик»	
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»	http://fip.irooo.ru/
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/337-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/novosti-rkts
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-proekte-bilet-v-budushchee

Более 100 участников

2038 обучающихся

73 образовательных организаций

Общее количество: 2038 человек

65 образовательных организаций

1831 обучающихся

Общее количество: 1831 человек

Обучающихся школ – 32 человека

182 студента

Общее количество: 214 человек

2038 обучающихся

73 образовательных организаций

Общее количество: 2038 человек

«Работодатель-ученик»

<p>Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»</p>	<p>http://fip.irooo.ru/</p>	<p>Количество участников-792 человек</p>
<p>Профильные смены (Педагогические смены, инженерная смена)</p>	<p>http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/realizatsiya-regionalnoj-modeli-raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills/2616-zavershilas-pervaya-ochnaya-profilnaya-inzhenernaya-smena, http://kafedra-po.irooo.ru/proforientatsionnaya-rabota/107-ochnaya-profilnaya-inzhenernaya-smena, http://kafedra-po.irooo.ru/proforientatsionnaya-rabota/88-regionalnyj-proekt-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego/359-zavershilis-profilnye-smeny-regionalnogo-podproekta-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego</p>	<p>Педагогическая смена – 168 человек; инженерная смена – 58 человек. Общее количество: 226 человек</p>
<p>Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»</p>	<p>http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/336-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worlidskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worlidskills-russia</p>	<p>Обучающиеся школ – 32 человека 182 студента Общее количество: 214 человек</p>
<p>Профильные смены «Профканикулы»</p>	<p>http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/61-katalog-profilnykh-smen-profkanikul-dlya-shkolnikov-omskoj-oblasti</p>	<p>5 работодателей</p>
<p>Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»</p>	<p>http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worlidskills-russia-na-territorii-</p>	<p>2038 обучающихся 73 ОО Общее количество: 2038 человек</p>

	omskoj-oblasti/proforientatsionnyj-proekt-bilet-v-budushchee/2946-metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-uchastiya-obrazovatelnykh-organizatsij-v-federalnom-proekte-bilet-v-budushchee	
Программа внеурочной деятельности «10 шагов к профориентации»	http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/22-umk-10-shagov-k-proforientatsii	
«Работодатель-студент»		
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/336-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentr-dvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/regionalnyj-chempionat-molodye-professionalny-worldskills-russia	3 практики
«Команда-команда»		
Региональный подпроект «Школа умного руководителя»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/358-shkola-umnogo-rukovoditelya	Руководители муниципальных органов управления образованием 32 районов Омской области и г. Омск, члены ОРО «АПИРОО «СПЕКТР»
Региональные инновационные площадки – инновационные комплексы в образовании: участники, стажировочные площадки и консультационные центры	http://inko.irooo.ru/	382 образовательные организации
Проект ИРОО «Управление деятельностью школ, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, по переводу в режим развития»	http://consortium.irooo.ru/shkoly-uluchshayushchie-rezultaty http://consortium.irooo.ru/shkoly-obuchayut	43 образовательные организации