

**Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области
«Омский педагогический колледж №1»**

Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

Региональная целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов, работающих в образовательных организациях менее трех лет

Омск 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Актуальность региональной целевой модели наставничества	4
3.	Анализ состояния наставнических практик в Омской области	5
4.	Цели и задачи региональной целевой модели наставничества	6
5.	Общие принципы внедрения региональной целевой модели наставничества	7
6.	Характеристика форм наставничества	8
7.	Механизм реализации региональной целевой модели наставничества	15
8.	Показатели эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества в Омской области	23
9.	Приложения	24

I. Общие положения

1.1. Региональная целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов, работающих в образовательных организациях менее трех лет (далее – модель наставничества) опирается на нормативно-правовые акты Российской Федерации, Омской области.

1.2. Региональная целевая модель наставничества разработана в соответствии с:

- 1) Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ от 29.12. 2012;
- 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 Минпросвещения 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»;
- 4) методические рекомендации ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- 5) Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (от 14.05 2010 протокол № 45);
- 6) Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р);
- 7) паспортом регионального проекта «Современная школа», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14.12. 2018;
- 8) паспортом регионального проекта «Успех каждого ребёнка», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14.12. 2018;
- 9) паспортом регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14.12 2018;
- 10) паспортом регионального проекта «Учитель будущего», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14.12.2018.

Срок реализации региональной целевой модели наставничества – 2020- 2024 годы.

II. Актуальность внедрения региональной 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 (утверждена Президентом Российской Федерации 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 региональной целевой модели наставничества. Задачи и результаты наставничества в рамках региональных проектов приведены в Приложении 1.

В качестве концептуального обоснования внедрения региональной 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 региональной 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 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 достигло в 2020 году порядка 140 тыс. человек.

В таблице 1 отражено распределение численности задействованных по формам наставничества.

Таблица 1

**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
1	«Учитель - ученик»	127568
2	«Учитель - учитель»	3052
3	«Ученик-ученик»	2138
4	«Студент-ученик»	4083
5	«Работодатель-ученик»	3275
6	«Команда-команда»	425
	ИТОГО	140541

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 региональной целевой модели наставничества в соответствии с показателями эффективности внедрения модели наставничества.

IV.Цели и задачи внедрения региональной целевой модели наставничества

Цель внедрения региональной 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 региональной целевой модели наставничества:

– улучшение показателей 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 модели в модели наставничества содействие переводу школ, демонстрирующих низкие результаты в эффективный режим работы;
- обеспечить благоприятный школьный уклад;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание социального лифта для каждого посредством формирования системы профессиональных конкурсов, дающей гражданам возможности для профессионального и карьерного роста;
- продвижение лучших практик наставничества в образовательных организациях Омской области;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

V. Общие принципы внедрения региональной целевой модели наставничества

Внедрения региональной целевой модели наставничества в системе образования Омской области с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна 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 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 учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), 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 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 ступени 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 первую 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 модели;
- 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	Молодой педагог, студент, ученик

		проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	
4	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой <u>жизненной</u> или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития. учащимся учиться сознательно, с интересом приобретать знания, находить и максимально раскрывать потенциал, развивать навыки и умения, эффективнее усваивать программу и выполнять задания.	Команда наставляемых Отдельно взятый наставляемый (молодой педагог, студент ученик)
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 региональной целевой модели наставничества

Участники внедрения региональной целевой модели наставничества в Омской области

Для успешного внедрения модели наставничества в Омской области определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации (Таблица 3). Реализация модели наставничества будет осуществляться в структурном подразделении БПОУ «Омский педагогический колледж №1» - в региональном наставническом центре (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 региональной 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.

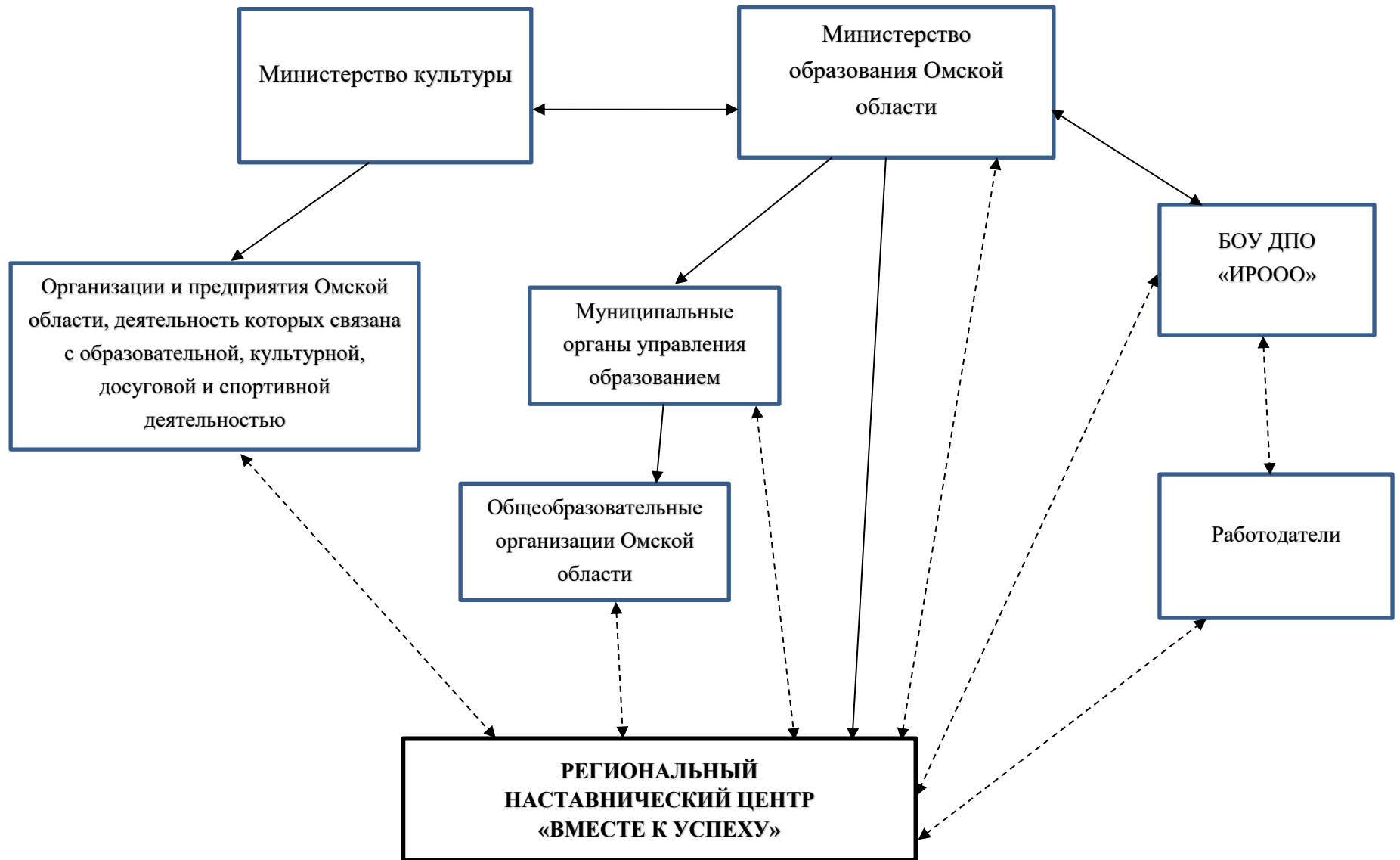


Рис. 1 Участники внедрения региональной целевой модели наставничества в Омской области

Таблица 3

Коммуникации в системе взаимодействия участников внедрения региональной целевой модели наставничества

№ п/п	Участник внедрения региональной целевой модели наставничества	Функционал в рамках внедрения региональной целевой модели наставничества	Взаимодействие с региональным наставническим центром	
			Действия участника	Действия Центра
1	Министерство образования Омской области	<ul style="list-style-type: none"> – осуществляет координацию внедрения региональной целевой модели наставничества; – обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению региональной целевой модели наставничества; – координирует работу Регионального наставнического центра; – обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества; – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – постановка задач, определение контрольных точек внедрения региональной целевой модели наставничества; – информационная поддержка мероприятий по внедрению региональной целевой модели наставничества; – мониторинг и контроль показателей эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> – подготовка документов, регламентирующих деятельность регионального наставнического центра; – подготовка документов, определяющих правовой статус и функционал участников внедрения региональной целевой модели наставничества; – сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения региональной целевой модели наставничества

		сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей)		
2	Муниципальные органы управления образованием	<ul style="list-style-type: none"> – согласовывают дорожные карты внедрения региональной целевой модели наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели; – контролирует реализацию мероприятий по внедрению региональной целевой модели наставничества; – 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; – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – принимают активное участие в реализации региональной целевой модели наставничества; – информационная поддержка мероприятий по внедрению региональной целевой модели наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> – разработка дорожной карты внедрения региональной целевой модели наставничества; – разработка организационно-методических документов для внедрения модели наставничества в подведомственные организации – сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения региональной целевой модели наставничества
3	Министерство культуры	<ul style="list-style-type: none"> – согласовывают дорожные карты внедрения региональной целевой модели 	<ul style="list-style-type: none"> – информационная поддержка мероприятий по внедрению 	<ul style="list-style-type: none"> – разработка дорожной карты внедрения

		<p>наставничества, разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;</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>региональной целевой модели наставничества;</p> <p>– мониторинг и контроль показателей эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества;</p> <p>– проводят внутренний мониторинг эффективности реализации модели наставничества</p>	<p>региональной целевой модели наставничества;</p> <p>– разработка организационно-методических документов для внедрения модели наставничества в подведомственные организации</p> <p>– сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения региональной целевой модели наставничества</p>
4	<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;</p> <p>– 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;</p> <p>– (формирование «банка» кейсов);</p> <p>– разрабатывает и согласовывает формы баз наставляемых и наставников</p>
5	<p>БОУ ДПО «ИРООО»</p>	<p>– проведение совместных мероприятий с Центром: конференции, семинары, круглые столы; разработка учебно-методических</p>	<p>– информационная, экспертно-консультационная поддержка мероприятий по внедрению</p>	<p>– разработка организационно-методических документов для дополнительного</p>

		материалов; подготовка печатных изданий по вопросам наставничества.	региональной целевой модели наставничества; – методическое сопровождение внедрения региональной целевой модели наставничества;	профессионального образования по вопросам наставничества
6	Общеобразовательные организации, расположенные на территории Омской области	<ul style="list-style-type: none"> – реализация мероприятий дорожной карты внедрения региональной целевой модели; реализация программ наставничества; – реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; – назначение куратора внедрения региональной целевой модели наставничества в образовательной организации; – инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; – осуществление персонифицированного 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 	<ul style="list-style-type: none"> – осуществляют персонифицированный 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 региональной целевой модели наставничества; – проводят внутренний мониторинг эффективности реализации модели наставничества; 	<ul style="list-style-type: none"> – разработка дорожной карты региональной целевой модели наставничества; – разработка организационно-методических документов для внедрения 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 модели наставничества

		<p>программ наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 		
7	Работодатели	<ul style="list-style-type: none"> – проведение совместных обучающих мероприятий по формам наставничества «работодатель-студент», «работодатель-ученик» 	<ul style="list-style-type: none"> – реализация моделей индивидуального и группового наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> – определение, согласование формы наставничества; – разработка программ наставничества по направлениям; – формирование базы наставников; – сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Модели

VIII. Показатели эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества в Омской области

Таблица 4

Показатели эффективности внедрения региональной 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), %	45	50	60	65	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

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		10	20	35	50	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	Процент	-	10	20	35	50	70	Внедрение с 1 июля 2020 года методологии наставничества в системе среднего профессионального

образовательным програм-мам среднего профессиональ-ного образования на территории Омской области, вовлечены в различные формы наставничества.								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	-	45	50	60	65	70	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:

								<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.
--	--	--	--	--	--	--	--	---

**Примеры региональных практик наставничества в системе образования Омской области, куратором которых является
БОУ ДПО «ИРООО», 2020 год**

Название	Ссылки на документы и методические материалы	Количество задействованных в 2020 году
«Учитель - ученик»		
Региональный подпроект «Будущий учитель - учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego	Количество школьников, участвующих в подпроекте 1541 Количество наставников из числа членов муниципальных проектных лабораторий молодых педагогов 648 Количество школьников, которым присвоен статус «ассистент учителя» 580 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 ОРОО «АПИРОО «СПЕКТР», 21 координатор ассоциаций от БОУ ДПО «ИРООО», 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 Педагогов -150 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-raboty-s-odarennymi-detmi-v-t-ch-v-ramkakh-dvizheniya-worldskills	Количество школьников -32 Общее количество: 32 человека

Областной Форум будущих педагогов	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/pedagogicheskij-marafon/349-pedagogicheskij-marafon-2020	Планируется участие 100 человек Общее количество: 100 человек
«Учитель - учитель»		
Региональный подпроект «Современная профорентация детей с ограниченными возможностями здоровья – новое качество адаптивной школы»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/357-sovremennaya-proorientatsiya-detej-s-ovz-novoe-kachestvo-adaptivnoj-shkoly	66 образовательных организаций Общее количество: 66
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
Мастерская профессионала (Peer-to-peer)	http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer	88 педагогов Общее количество: 88 человек
Областной профессиональный конкурс «Дебют»	http://irooo.ru/nauchno-metodicheskoe-obespechenie/nepreryvnoe-professionalnoe-razvitie-pedagogov-omskoj-oblasti-v-t-ch-molodykh-pedagogov/konkursy-professionalnogo-masterstva/346-oblastnoj-konkurs-debyut-2020/2710-oblastnoj-professionalnyj-konkurs-debyut-rasshiraem-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
Дистанционная школа наставничества	http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tehnicheskikh-programm-i-proektov-innovatsionnykh	210 человек

	proektov-po-fundamentalnym-prikladnym-nauchnym-issledovaniyam-eksperimentalnym-razrabotkam/regionalnoe-uchebno-metodicheskoe-ob-edinenie-po-obshchemu-obrazovaniyu/75-novosti-rumo/2853-itogi-pervogo-goda-obucheniya-v-distantsionnoj-shkole-nastavnichestva	
Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/223-oblastnoj-konkurs-professionalnogo-masterstva-nastavnik-molodoj-pedagog-komanda	Ежегодно порядка 50 участников
Проектная лаборатория молодых педагогов	http://akadem.irooo.ru/startapy-proektnogo-masterstva http://laboratoriya.irooo.ru/	500 человек
Общественная организация «СПЕКТР»	http://irooo.ru/provedenie-ekspertizy-nauchnykh-nauchno-tehnicheskikh-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	735 участников
Региональные отделения единой ассоциации учителей и руководителей «СПЕКТР»	http://raup.irooo.ru/	21 секция по 35 педагогов Общее количество: 770 человек
«Ученик-ученик»		
Региональный подпроект «Будущий учитель- учитель будущего»	http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/308-budushchij-uchitel-uchitel-budushchego	Более 100 участников

Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentrvizheniya-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	2038 обучающихся 73 ОО Общее количество: 2038 человек
«Студент-ученик»		
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном образовании с учетом потребностей рынка труда»	http://fip.irooo.ru/	65 ОО 1831 обучающихся Общее количество: 1831 человек
Региональный чемпионат «WorldSkills Russia»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/337-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentrvizheniya-molodye-professionalny-worldskills-russia-na-territorii-omskoj-oblasti/novosti-rkts	Обучающихся школ – 32 человека 182 студента Общее количество: 214 человек
Школьный клуб и программа внеурочной деятельности «Билет в будущее»	http://irooo.ru/sotsialno-znachimye-meropriyatiya2/365-regionalnyj-koordinatsionnyj-tsentrvizheniya-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	2038 обучающихся 73 ОО Общее количество: 2038 человек
«Работодатель-ученик»		
Федеральная инновационная площадка «Синхронизация профориентационной работы в общем и профессиональном	http://fip.irooo.ru/	Количество участников-792

образовании с учетом потребностей рынка труда»		
Профильные смены (Педагогические смены, инженерная смена)	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	Педагогическая смена -168 человек, инженерная смена-58 Общее количество: 226 человек
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	Обучающихся школ – 32 человека 182 студента Общее количество: 214 человек
Профильные смены «Профканикулы»	http://fip.irooo.ru/novye-razrabotki/61-katalog-profilnykh-smen-profkanikul-dlya-shkolnikov-omskoj-oblasti	5 работодателей
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	2038 обучающихся 73 ОО Общее количество: 2038 человек

	obrazovatel-nykh-organizatsij-v-federal-nom-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-tsentrvizheniya-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 ОРОО «АПИРОО «СПЕКТР»
Региональные инновационные площадки – инновационные комплексы в образовании: участники, стажировочные площадки и консультационные центры	http://inko.irooo.ru/	382 образовательные организации
Проект ИРООО «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