

**Комитет образования Администрации  
Усть-Ишимского муниципального района  
Омской области**

**ПРИКАЗ**

**25.10.2021 г.**

**с. Усть-Ишим**

**№ 225**

**Об утверждении муниципальной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, на 2022-2024 годы**

В целях создания условий для повышения качества образования путём внедрения целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, руководствуясь Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в соответствии с Распоряжением Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области № 260-р от 14.10.2020 г. «О создании управленческой команды для внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемую муниципальную целевую модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, педагогических работников, в том числе молодых специалистов на 2022-2024 годы.

2. Довести данный приказ до сведения всех руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района. Разместить приказ вместе с приложением на информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района в разделе «Внедрение целевой модели наставничества» (<http://ustishimbrazovanie.ru/index.php/vnedrenie-tselevoj-modeli-nastavnichestva>).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета образования  
Администрации Усть-Ишимского  
муниципального района

Приложение 1  
к приказу Комитета образования  
Администрации Усть-Ишимского  
муниципального района  
№255 от 25.10.2021 г.

**Муниципальная целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, на 2022-2024 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, педагогических работников, в том числе молодых специалистов, (далее – Муниципальная модель наставничества) опирается на нормативно-правовые акты Российской Федерации, Омской области, Усть-Ишимского муниципального района и определяет цели, принципы и механизмы, ожидаемые результаты её реализации.

1.2. Муниципальная 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 Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- 4) 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»;
- 5) Методическими рекомендациями 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;
- 6) Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной 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 г. № 2403-Р);

8) Распоряжением Губернатора Омской области от 09.10.2020 г. № 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»;

9) Паспортом регионального проекта «Современная школа», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14.12. 2018;

10) Паспортом регионального проекта «Успех каждого ребёнка», утвержденного Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14.12. 2018;

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

12) Распоряжением Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 14.10.2020 г. №260-р «О создании управленческой команды для внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района»;

13) Приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 15.10.2020 г. № 152-2 «О внедрении Целевой модели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района»;

14) Паспортом муниципального проекта «Успех каждого ребёнка», утвержденного Главой Усть-Ишимского муниципального района Омской области, А.С. Седельниковым 09.04.2019 г.;

15) Паспортом муниципального подпроекта «Будущий учитель – учитель будущего», утвержденного Председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Т.В. Моржевиловой 01 сентября 2020 года;

16) Паспортом муниципального подпроекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным Председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Т.В. Моржевиловой 07 сентября 2020 года;

1.3. Муниципальная модель наставничества разработана с учётом анализа опыта внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района, вошедших в «Перечень организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования,-участников внедрения Целевой модели наставничества обучающихся на территории Омской области в 2021 году» (Утверждён заместителем Министра образования Омской области Л.Н. Жуковой 08.02.2021 г.).

## **2. Актуальность внедрения целевой модели наставничества**

2.1. В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей.

Вопрос наставничества привлекает внимание, 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.

Ведущая роль наставничества отведена в реализации национального проекта «Образование». В рамках реализации региональных и муниципальных 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 и муниципальных проектов Национального проекта «Образование» доказывает актуальность внедрения и реализации Муниципальной модели наставничества. Задачи и результаты наставничества в рамках проектов приведены в Приложении 1.

Концептуальное обоснование внедрения муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях:

- 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) наставничество педагогических кадров является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Актуальность внедрения муниципальной целевой модели наставничества также объясняется возможностью и необходимостью охвата всей территории Усть-Ишимского муниципального района Омской области (14 общеобразовательных организаций и 2 организации дополнительного образования), вовлечение обучающихся, педагогов, работодателей в различные формы программ наставничества на регулярной основе.

## **3. Принципы, цели и их обоснование.**

3.1. Реализация муниципальной модели наставничества в системе образования Усть-Ишимского муниципального района 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.

3.2. Обоснованность целей обусловлена состоянием муниципальной системы образования в целом и необходимостью:

1) формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

В муниципалитете сложилась определенная практика по внедрению идей наставничества по следующим формам:

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

В реализации программ наставничества участвуют различные категории привлекаемых:

- обучающиеся;
- руководители образовательных организаций;
- молодые педагоги;
- педагоги с опытом работы;

- руководители ассоциаций учителей-предметников;

Анализ наставнических практик в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального районе Омской области показывает, что в муниципалитете имеется опыт в реализации не всех форм наставничества. На территории муниципального района нет организаций профессионального образования, соответственно не предоставляется возможность реализовывать такие формы наставничества, как «работодатель-студент» и «студент-ученик».

Формы наставничества «ученик – ученик», «учитель – учитель»; «работодатель – ученик», «ученик-ученик» в Усть-Ишимском муниципальном районе реализуются через программы наставничества только в пяти образовательных организациях определённых приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 15.10.2020 г. № 152-2 «О внедрении Целевой модели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района»: МБОУ «Никольская ООШ», МБОУ «Малобичинская СОШ», МБОУ «лицей «Альфа», МБОУ «Ярковская ООШ» и МБОУ «Скородумская СОШ». В остальных образовательных организациях муниципалитета функционируют отдельные формы наставничества в рамках реализации различных проектов.

Каждая из форм наставничества нацелена на 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.

Для достижения показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов, работающих в образовательных организациях менее трех лет, на 2021-2024 годы в проект должны включиться 100% общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования района.

**3.3 Цель** внедрения целевой модели наставничества в Усть-Ишимском муниципальном районе 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; обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося 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 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;
- содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- формирование системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников.

#### **4. Механизм реализации муниципальной модели наставничества**

4.1. В целях реализации муниципальной модели наставничества применяются организационно-управленческие, кадровые, научно-методические, информационные механизмы.

4.2. Организационно-управленческими механизмами являются:

1) консолидация ресурсов БОУ ДПО «ИРООО», Регионального наставнического центра БПОУ Омской области «Омский педагогический колледж №1», Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района, МКУ «ИМЦ в сфере образования», образовательных организаций, а также педагогических работников образовательных организаций путем создания многоуровневой системы поддержки;

2) Координация деятельности процесса внедрения целевой модели наставничества осуществляет муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр в сфере образования», в компетенции которого:

- согласование дорожных карт/ планов внедрения Муниципальной модели наставничества, разработанные образовательными организациями;
- содействие в реализации и организация мероприятий по внедрению Муниципальной модели наставничества;
- содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей обучающихся, педагогов и молодых специалистов;
- содействие развитию инфраструктурного и кадрового потенциала муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- содействие привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, организаций муниципалитета, юридических и



физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

- обеспечение системного комплексного мониторинга и анализа результатов реализации системы наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района;

- разработка адресных рекомендаций в целях принятия управленческих решений на основе аналитических данных;

- организация тиражирования лучших практик по реализации Муниципальной модели наставничества.

4.3. Кадровыми механизмами являются:

- 1) обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию руководителей, педагогических работников образовательных организаций, направленного на формирование компетенций в области реализации программ наставничества.

- 2) вовлечение в реализацию Муниципальной модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых конкретной образовательной организации;

- 3) организация адресной работы с членами рабочих групп, сформированных в образовательных организациях с целью эффективной реализации Муниципальной модели наставничества.

4.4. Научно-методическими механизмами являются:

- 1) на уровне общеобразовательной организации - разработка программ наставничества в образовательной организации, создание новых и внесение изменений в существующие локальные акты.

- 2) на муниципальном уровне - методическая поддержка образовательных организаций;

4.5. Информационными механизмами являются использование материалов:

- Регионального наставнического центра «Вместе к успеху»

(<https://opk1.ru/regionalnyj-proekt-nastavnichestvo/algorithm-vnedreniya-regionalnoj-czelevoj-modeli-nastavnichestva-na-urovne-municipalnogo-rajona-omskoj-oblasti/m.irooo.ru/>) ;

- информационно-методическая поддержка развития системы наставничества в образовательной деятельности;

- выстраивание коммуникативных связей между участниками реализации программ наставничества;

- материалы официального информационного ресурса системы образования Усть-Ишимского муниципального района «Внедрение целевой модели наставничества» (<http://ustishimbrazovanie.ru/index.php/vnedrenie-tselevoj-modeli-nastavnichestva>).

4.6. Для успешного внедрения Муниципальной модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета распоряжением Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области № 260-р от 14.10.2020 г. «О создании управленческой команды для внедрения целевой мо-



дели наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района» создана управленческая команда, утверждён состав команды.

## **5. Показатели эффективности**

5.1. Для определения эффективности внедрения целевой модели наставничества используются показатели:

5.1.1. По наличию локально-нормативных актов, регламентирующих внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях:

- разработан приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- разработано положение о реализации системы наставничества;
- разработана дорожная карта (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества;
- сформирована база наставников;
- сформирована база наставляемых;
- приказами закреплены наставнические пары/группы;
- подготовлены персонализированные программы наставничества.

5.1.2. По организации информационно-просветительской деятельности:

- наличие вкладки «Внедрение целевой модели наставничества» на официальном сайте образовательных организаций;
- обновление информации о процессе реализации целевой модели наставничества (освещение мероприятий Дорожной карты/планов) не реже 1 раз в месяц.

5.1.3. По результатам реализации системы наставничества в образовательных организациях:

- доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (не менее 70%);
- доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника (не менее 10%);
- доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вовлеченных в различные формы сопровождения, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (не менее 70%).
- доля педагогических работников, вовлечённых в различные формы наставничества (не менее 70%);
- уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества (не менее 85%);
- уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества (не менее 85%);

## **6. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

6.1. Формирование и обеспечение функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

6.2. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- 6.3. Рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- 6.4. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- 6.5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- 6.6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетений;
- 6.7. Разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- 6.8. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества;
- 6.9. Увеличение доли обучающихся и педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- 6.10. Сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- 6.11. Снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

## **7. Методы сбора и обработки информации**

7.1. В целях получения объективной информации о достижении показателей результативности реализации Муниципальной модели применяются следующие методы сбора информации:

7.1.1. Анализ продуктов деятельности (включая контент-анализ): анализ документов, статистических данных;

7.1.2. Опрос (включая анкетирование, тестирование, фокус-групповое исследование);

7.2. Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность.

7.3. При обработке информации применяются следующие подходы: ранжирование, матрицы, сценарный подход, сегментирование.

7.4. Используемые методы обработки информации, собранной в результате мониторинга: сравнение, моделирование, прогнозирование (количественное, качественное), матрица решений, анализ, ранжирование, таблицы.

## **8. Мониторинг реализации Муниципальной модели наставничества**

8.1. Мониторинг реализации Муниципальной модели наставничества проводится с целью повышения управляемости процессами внедрения и реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях муниципального района, оказания своевременной качественной методической помощи педагогическим и руководящим работникам.

8.2. Объект мониторинга реализации Муниципальной модели наставни-

чества (далее-Мониторинг): система обеспечения внедрения и реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях.

8.3. Мониторинг проводится ежегодно, сроки определяются приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района, но не позднее 1 мая.

8.4. В Мониторинге принимают участие образовательные организации, определяемые ежегодно приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района.

8.3. Мониторинг осуществляется ежегодно, в сроки, установленные Приказом Комитета образования, на основе заполнения образовательными организациями электронных форм в информационных системах в соответствии с показателями результативности реализации Муниципальной модели наставничества. В рамках мониторинга применяются: стандартизированные информационные Google таблицы, на которых размещены документы и материалы с информацией, характеризующей системы или комплексы мероприятий, реализуемых на уровне образовательной организации.

8.4. Информация о проведении Мониторинга размещается на информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района в разделе «Внедрение целевой модели наставничества» (<http://ustishimbrazovanie.ru/index.php/vnedrenie-tselevoj-modeli-nastavnichestva> ).

8.5. Аналитический отчёт публикуется на информационном ресурсе системы образования Усть-Ишимского муниципального района не позднее двух месяцев после проведения Мониторинга.

8.6. Адресные рекомендации для принятия управленческих решений в течение двух месяцев предоставляются в ОО.

8.7. Ответственным за проведение мониторинга является муниципальное казённое учреждение «Информационно-методический центр в сфере образования».

8.8. Результаты Мониторинга рассматриваются на заседаниях муниципальной ассоциации руководителей образовательных организаций, мероприятиях муниципального уровня.

**Анализ паспортов региональных и муниципальных проектов национального проекта «Образование»**

Наименование муниципального проекта: «Успех каждого ребёнка»

<b>Наименование задачи, результата</b>	<b>Сроки</b>	<b>Характеристика результата</b>
Не менее 70 % обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и расположенных на территории Усть-Ишимского муниципального района Омской области вовлечены в различные формы сопровождения, наставничества и шефства	до 31.12.2024 года	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: «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	<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: создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников; привлечь и закрепить в общеобразовательных организациях выпускников вузов;</p> <p>- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;</p> <p>- обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций школы. В целях достижения результата будут реализованы программы выявления и поддержки молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии.</p>

## Наименование регионального проекта: «Современная школа»

Наименование задачи, результата	Единица измерения	Период, год						Наименование задачи, 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 обучающихся.