

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №7 г. Черемхово»

РАССМОТРЕНО

«УТВЕРЖДАЮ»

на заседании педагогического совета,
протокол №1, от 31.08.2022 г

приказ от 01.09.2022 №139

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2021 г.

Пояснительная записка

В соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. На сегодняшний день остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами дошкольных учреждений. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность педагогических коллективов. В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

В современных условиях модернизации системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты. У молодого педагога могут появляться сомнения в собственной профессиональной и в личностной несостоятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. А также педагогические работники, реализующие Программу, должны обладать основными компетенциями, необходимыми для создания условия развития детей (ФГОС п. 3.2.5, Профстандарт педагога)

В связи с тем, что ежегодно в коллектив МДОУ №7 вливаются молодые педагоги, возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их скорейшего профессионального роста. А также в соответствии с ФГОС ДО на уровне дошкольной образовательной организации должна быть создана система методической работы, предусматривающая определение наставников для молодых специалистов.

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

В приоритете в условиях нашей образовательной организации используется форма организации наставничества - **«педагог – педагог»**, это когда 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.

Цель Программы наставничества - 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 профессиональной ориентации педагогических работников.

Задачи:

1. улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеразвивающим программам, в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. подготовка молодых педагогов к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
3. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной профессиональной траектории;
4. создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
5. формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

Нормативно-правовое обоснование

Программа наставничества в образовательной организации опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации, разработана с целью формирования организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества педагогических работников МДОУ № 7 г. Черемхово, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогическими работниками и привлечением представителей предприятий и организаций к этой деятельности.

Нормативно-правовая основа Программы наставничества в образовательной организации:

1. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации (утверждена постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8);
4. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
5. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

6. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» от 29.05.2015 № 996-р;
7. Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
8. О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз;
9. О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года № 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
10. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02;
11. Методология (целевая модель) 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 (утверждена распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145);
12. Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего»);
13. Региональный проект Иркутской области «Современная школа»;
14. Региональный проект Иркутской области «Успех каждого ребёнка»;
15. Региональный проект Иркутской области «Молодые профессионалы»;
16. Муниципальный проект «Современная школа»;
17. Муниципальный проект «Успех каждого ребенка»;
18. Муниципальный проект «Молодые профессионалы»;
19. Муниципальная программа «Развитие образования г. Черемхово»;
20. Целевая модель наставничества в муниципальной системе образования г. Черемхово.
21. Устав МДОУ №7 г.Черемхово.

Концептуальное обоснование

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 педагогических работников;
3. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «образование».

Механизмы реализации программы наставничества

Нормативно-правовое оформление программы в организации представлено Положением о наставничестве в МДОУ №7 г.Черемхово, утвержденного приказом от 01.06.2021 №68 Приказ о назначении ответственных за внедрение и реализацию Программы наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей, в том числе и о назначении ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации от 03 сентября 2021 г. №114;

Реализация программы наставничества в образовательной организации включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, профессиональные сообщества, в том числе представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

информационное освещение на официальном сайте учреждения, в социальных сетях ДОО;

взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных муниципальных, региональных мероприятиях;

привлечение ресурсов и экспертов для оценки результатов наставничества;

Работа с внутренней средой - это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:

1. взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом и для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
2. взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Таблица – 1. Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

	Наименование этапа	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Разработка положения о наставничестве Информирование коллектива о подготовке программы, Изучение запросов педагогов, молодых специалистов; Формирование команды, отвечающей за реализацию программы; Разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.	Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; Информировать аудиторию через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; Мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	Организовать отбор и обучение наставников	Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; Обеспечить психологическое	Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или

		сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	
6	Организация работы наставнических пар или групп	Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; Разработать систему поощрений наставников	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	Организовать сбор обратной связи от наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; Реализовать систему поощрений наставников; Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Привлечь сотрудников педагогических вузов, колледжей, психологов к оценке результатов наставничества; Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

Дорожная карта (циклограмма) реализации Программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственн ые
1.	Определение списка наставляемых и наставников, проведение анкетирования участников, изучение запросов участников	Сентябрь - ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
2.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь - ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
3.	Публикация на сайте учреждения информации о запуске программы наставничества на новый учебный год	Сентябрь - ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
4.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением педагога-психолога) на предмет планирования работы с наставляемыми	Сентябрь - ежегодно	Педагог- психолог, заведующий, Заместитель заведующего по ВМР
5.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь - ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
6.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	В течение года по отдельному плану	Заместитель заведующего по ВМР
7.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Октябрь- ежегодно	Наставники
8.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение года	Наставники
9.	Сбор обратной связи от участников программы наставничества	После каждой встречи	Наставник, наставляемый
10.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Апрель - ежегодно	Наставник, наставляемый
11.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май - ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
12.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май - ежегодно	Заместитель заведующего по ВМР
13.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников в рамках Итогового педагогического совета.	Май - ежегодно	Заведующий, Заместитель заведующего по ВМР
14.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации и организаций-партнеров	В течение года	Администрато р сайта
15.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в	Май - ежегодно	Заместитель заведующего

	кейсы		по ВМР, наставники
--	-------	--	-----------------------

**Дорожная карта
профессионального педагогического сообщества «ОСТРОВ»**

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ожидаемые результаты
1	Составление плана совместной деятельности наставников и молодых педагогов	Сентябрь-октябрь	Организация команды молодых и опытных педагогов под названием «ОСТРОВ»-Объединение, Союз, Творчество, Равенство, Объединение, Воспитатель
2	Разработка логотипа команды «ОСТРОВ»	Сентябрь	
3	Создание страницы в Телеграммканале	Сентябрь-октябрь	Освящение проведенных мероприятий
4	Путешествие в ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО	В течение года	Участие в вебинарах, семинарах, интенсивах, мастер-классах, организова совместных мероприятий молодого педагога и наставника.
5	Образовательное событие #ПРИВЕТПРОЕКТ	Декабрь, март	Разработка проектов в парах (молодой педагог + наставник)
6	Презентация проекта на педагогическом совете	Декабрь-март	
7	#КНИГАСВЕТ	В течение года	Ознакомление с методической литературой и освещение ее в телеграммканале
8	ОСТРОВ СОКРОВИЩ (самообразование)	В течение года	
9	СУНДУК (подведение итогов года)	май	Достижения команд (жемчужины). Анализ деятельности по работе с молодыми педагогами

Особенности организации системы наставничества с учетом формы «педагог-педагог»

Содержание	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
Цель взаимодействия	успешное закрепление на месте работы или в должности молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
Задачи взаимодействия	1. Создание условий для формирования у начинающего педагога потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности; 2. Развитие у наставляемого педагога мотивации к методике построения и организации результативной образовательной деятельности; 3. Ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 4. Привитие интереса к педагогической деятельности в целях закрепления педагога в образовательной организации; 5. Ускорение процесса профессионального становления педагога; формирование сообщества образовательной организации (как части педагогического)
Ожидаемые результаты	1. высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации; 2. наставляемые сотрудники 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
Оцениваемые результаты	1. повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; 2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); 3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах); 4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; 5. рост числа собственных профессиональных работ: статей,

	исследований, методических практик молодого специалиста
Портрет наставника	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией: <i>Наставник-консультант</i> – опытный педагог, создающий комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогающий с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; контролирующий самостоятельную работу молодого специалиста;
Портрет наставляемого	1. <i>Молодой специалист</i>, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательной деятельностью, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями; 2. <i>специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы</i>, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации; 3. <i>педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</i>
Вариации ролевых моделей	1. <i>взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»</i> – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; 2. <i>взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»</i> – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время образовательных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; 3. <i>взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»</i> – помощь более молодого педагога опытному коллеге в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями; 4. <i>взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»</i> – оказание опытным педагогом методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.)
Область применения в рамках образовательной программы	1. часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования;

	2. создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия и т.п.
--	--

Технологии наставничества, используемые в МДОУ №7 г.Черемхово:

Интерактивные технологии	Мозговые штурмы (brainstorm) Круглые столы (дискуссия, дебаты) Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ) Деловые и ролевые игры Мастер-классы
Проектные технологии	Проект «Навигатор Южанки» муниципальный проект «Формула Профи
Консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы	«Наставник-онлайн» Дистанционные образовательный интенсив «Я-сам!»
Информационные технологии	Цифровой портфель достижений

В структуру управления процессом внедрения и реализации программы наставничества в образовательные организации входят:

Образовательная организация, которая выполняет следующие функции по внедрению Программы наставничества:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения программы наставничества;
2. Реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
3. Назначение куратора внедрения программы наставничества в образовательной организации;
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
6. Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление эти форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

7. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (в ведении образовательной организаций);
8. Обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
9. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

Организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

Промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Обеспечение ресурсами

Программа наставничества определяет внедрения практик не только в образовательной организации, но и систему взаимодействия организаций, предприятий на территории муниципального образования.

Ресурсы для внедрения Программы наставничества в Иркутской области:

Центр опережающей профессиональной подготовки Иркутской области (ЦОПП), созданный на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Тулунский аграрный техникум», который является многопрофильным образовательным учреждением, ведущим подготовку кадров по 24 основным образовательным программам среднего профессионального образования девяти укрупненных групп профессий и специальностей (<http://www.copp38.ru/>).

Национальное агентство развития квалификаций. Базовый центр подготовки кадров реализует программу повышения квалификации «Квалификация «Наставник» (<https://bc-nark.ru/projects/education/mentor/>). Лучшие практики профессиональных образовательных организаций Иркутской области <https://bc-nark.ru/projects/education/best/base/archive/?nomination=937>):

Мастерские Федерального проекта «Молодые профессионалы», которые созданы с целью обеспечения качественной практической подготовки конкурентоспособных педагогических кадров на уровне среднего профессионального образования для развития социальной сферы Иркутской области в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, с том числе стандартами Ворлдскиллс Россия.

База мастерских: ГБПОУ ИО «Иркутский региональный колледж педагогического образования» (5 мастерских по компетенциям: «Дошкольное воспитание», «Специальное дошкольное воспитание», «Физическая культура, спорт и фитнес», «Преподавание музыки в школе», «Преподавание в младших классах»)
<https://irkpo.ru/www/content/grand2019>

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

в МДОУ №7 г. Черемхово

№	Показатель/год	2021	2022	2023	2024	2025
1	Доля педагогов – молодых специалистов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	100	100	100	100	100
2	Доля наставников из числа педагогических работников ОО%	25	35	45	55	65
3	Доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения и реализации различных форм сопровождения и наставничества	0	5	10	15	20
4	Количество программ наставничества	1	1	2	2	2
5	Количество информационных сообщений (СМИ, сайт ОО, группы в социальных сетях ОО) о наставничестве	1	5	6	7	10
6	Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества, %	70	75	75	85	85
7	Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, %	45	60	70	80	85

Ожидаемые результаты реализации программ наставничества

Повышение эффективности системы образования через:

1. измеримое улучшение показателей МДОУ №7 г.Черемхово (образовательных, спортивных, культурных)
2. развитие личности наставляемых, раскрытие его потенциала;
3. рост числа наставляемых, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные / карьерные траектории;
4. улучшение психологического климата в МДОУ №7 г.Черемхово,
5. создание психологически комфортной и плодотворной среды развития педагогов;
6. привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона.