

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11»
Протокол № 1 от 30.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11»
_____/_____/_____
подпись расшифровка подписи
Приказ № 186 от 31.08.2022г

ПРОГРАММА

по организации наставничества с молодыми педагогами

в МАДОУ «Детский сад № 11»

1. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МАДОУ «Детский сад № 11» на 2022-2024 гг.
Организация исполнитель	МАДОУ «Детский сад № 11»
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет.
Срок реализации	3 года (сентябрь 2022г. – август 2024г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический (сентябрь-декабрь 2022г.) 2 этап – практический (январь 2023г. – май 2024г.) 3 этап – аналитический (май 2024г.)
Цель	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении
Задачи	1. Обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов. 2. Обеспечить формирование профессиональных компетенций у молодых педагогов на основе выявленных профессиональных дефицитов и удовлетворение образовательных потребностей в различных современных форматах. 3. Способствовать профессиональному становлению молодых педагогов, успешной адаптации к корпоративной культуре и укладу ДОУ.
Условия эффективности	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

	4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
--	---

2. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Для эффективной организации образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества МАДОУ №11 нацелена на работу с молодыми и начинающими педагогами, имеющими опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании основ психологии и педагогики, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне дошкольной образовательной организации.

Нормативными основами наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015. №996-р)
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05. 2018г №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2025года»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций⁴
- Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Муниципальная дорожная карта по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022-2024 г.г., утвержденной приказом главного управления образования администрации Г. Красноярска от 23.05.2022 № 253/п;

Нормативные локальные акты МАДОУ №11:

- Устав МАДОУ №11;
- Положение о наставничестве в МАДОУ №11;
- «Дорожная карта по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников МАДОУ № 11 на 2022-2024 г.г.», утвержденной приказом заведующего от 31.08.2022 № 186;
- Отчет о результатах самообследования деятельности МАДОУ №11.

Срок реализации программы: 1 год.

2. Целевой раздел:

Цель программы: Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении.

Задачи:

1. Обеспечить оказание профессиональной поддержки и развитие творческого потенциала молодых педагогов.
2. Обеспечить формирование профессиональных компетенций у молодых педагогов на основе выявленных профессиональных дефицитов и удовлетворение образовательных потребностей в различных современных форматах.
3. Способствовать профессиональному становлению молодых педагогов, успешной адаптации к корпоративной культуре и укладу ДОУ.

Основные направления:

1. Повышение профессионального мастерства молодых и начинающих педагогов в моделировании образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
4. Развитие профессиональных компетенций.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты:

➤ для молодых специалистов:

- познание своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

- **для наставника:**
 - эффективный способ самореализации;
 - повышение квалификации;
 - достижение более высокого уровня профессиональных компетенций.
- **для образовательной организации:**
 - успешная адаптация молодых специалистов;
 - стабильность педагогического коллектива, желание молодых специалистов работать в образовательном учреждении.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

3. Содержательный раздел:

3.1. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2 года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический (сентябрь- декабрь 2022г.)

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами

Содержание этапа:

- ✓ Педагог-наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:
 - педагогическое образование;
 - теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
 - наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
 - ожидаемый результат педагогической деятельности;
 - выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к Педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогического процесса Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения, беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом-наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца.

На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический (январь 2022г. - апрель 2024г).

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ✓ изучение современных педагогических технологий и применение их в образовательной деятельности с детьми;
- ✓ ознакомление с организацией РППС в группах;
- ✓ советы, рекомендации, поправки в педагогические действия;
- ✓ консультирование по организации взаимодействия с родителями;
- ✓ посещение педагогических мероприятий с детьми для изучения опыта других педагогов ДОУ;
- ✓ оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;

3 этап. Аналитический (май 2024г)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

4.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации Программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами	
<i>Муниципальный уровень (ККИПКРО, КИМЦ, ГМО и др.)</i>	<i>Уровень образовательной организации</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ курсы повышения квалификации ✓ методические объединения ✓ «Школа молодого воспитателя» ✓ Аттестация ✓ конкурсы профессионального мастерства. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ диалог, беседа. ✓ индивидуальная, групповая консультация. ✓ самоанализ собственной деятельности. ✓ практикумы. ✓ анкетирование, опрос. ✓ мастер-класс педагога наставника. ✓ взаимопосещения, открытые просмотры. ✓ анализ

4.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

<u>№</u> <u>п/п</u>	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план, образовательный маршрут профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного

		правилам ведения документации.	образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в группе	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	Представление отчета на педагогическом совете

4.4. Мониторинг

<u>№</u> <u>п/п</u>	Мероприятие	Деятельность наставника	Практические навыки наставляемого
1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педагогической мастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.

2.	Проведение процедуры оценки индивидуального развития ребенка.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация консультирование по проектированию конспектов ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4.	Ведение педагогической документации	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Компетентность в оформлении и ведении документации
5.	Подготовка к прохождению процедуры аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников по оформлению документов	Готовность молодого педагога к прохождению процедуры аттестации
6.	Тиражирование педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
7	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставнических пар (групп).	Наличие отчета

4.5. Механизмы реализации Программы

Программа рассчитана на 2 года (2022-2024гг), реализуется наставниками и наставляемыми (молодыми и начинающими педагогами), заместителем заведующего по УВР, старшим воспитателем.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации Программы может быть принято с учетом потребности в данной Программе.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Направления взаимодействия
Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель	- создание условий для адаптации педагога в учреждении - ознакомление с нормативными и локальными актами ОУ; - обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Молодой педагог- воспитанники – родители (законные представители)	Формирование авторитета молодого педагога, уважения, интереса к нему у детей, родителей (законные представителей)
---	---

Заведующий дошкольного образовательного учреждения осуществляет контроль реализации Программы.

Заведующий дошкольной организации представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми осуществляется работа и контроль.

Контроль реализации программы включает:

- посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом,
- анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Анкеты для молодого педагога
Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой)

-
- в проведении организованной образовательной деятельности
 - в проведении педагогической диагностики
 - в проведении культурно-досуговых мероприятий
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
 - в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
 - в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с воспитанниками
 - в общении с родителями воспитанников
 - другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками
 - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
 - развивать способности воспитанников
 - другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - школе молодого педагога
 - другое
- (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Приложения 2

Анкета для молодого педагога для анализа (промежуточных результатов работы)

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс. Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;

-другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы

- да, всегда;

-нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

-другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее не эффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 3

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного			

	процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			
5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____.

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества
за _____ учебный год**

Наименование ОУ					
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника					
Педагогический стаж работы наставника					
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество					
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом					
Шкала оценок					
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>		
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	Частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	Соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	Превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)		
Профессиональные знания и умения					
Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарий

Руководитель _____
подпись Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

Наставник _____
подпись Ф.И.О.

« _____ » _____ 20__ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись Ф.И.О.
« _____ » _____ 20__ г.