

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 4 «Колокольчик» г. Серафимовича
Волгоградской области

ПРИНЯТО:
на Педагогическом совете
(Протокол №1 «31» 08 2022 г.)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ
детский садом № 4 «Колокольчик»
Парунян Г.В.
«31» 08 2022 г.



**Программа наставничества с молодым педагогом
в МКДОУ детский сад №4 «Колокольчик»**

г. Серафимович

Содержание

1. Паспорт программы	
2. Пояснительная записка	
3. Содержание программы	
3.1. Система работы с молодыми педагогами	
3.2. Этапы реализации программы	
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым педагогом	
3.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом	
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.....	
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	
Приложение 3. Анкета для педагога для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 4. Анкета для молодого педагога	
Приложение 5. Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы	
Приложение 6. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога.....	
Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества.....	

1. Паспорт программы

Название программы	Программа по организации наставничества для работы с молодыми педагогами в МКДОУ детский сад №4 «Колокольчик»
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении
Задачи	1. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов в дошкольной образовательной организации. 2. Помочь избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений. 3. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу. 4. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 5. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативной документации и актов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 2. Сочетание теоретических и практических форм работы. 3. Анализ результатов работы. 4. Обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств, возможность личностного и профессионального роста. 2. Рост профессиональной и методической компетенции молодого воспитателя, повышение уровня 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 их родители, администрация образовательного учреждения ожидают 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 он найдет себя в другой деятельности.

Каждый руководитель образовательного учреждения, старший воспитатель осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование как личности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДООУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причина ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДООУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом-воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Начиная свою работу в ДООУ, он испытывает потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога-наставника с молодым педагогом на уровне дошкольного учреждения.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодыми специалистами

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от опытного работника – молодому специалисту.

Этапы работы с молодыми педагогами

- * Сбор информации о молодом педагоге
 - * Определение наставника, составления плана работы
 - * Накопление теоретического и практического материала:
 - семинары, консультации, педсоветы, НОД, праздники, развлечения, продуктивная деятельность,
 - перспективные планы работы, конспекты, сценарии досуговых мероприятий.
 - * описание опыта, оформление материала: теоретического и практического
- При организации наставничества, этот процесс затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель - молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе
	2. Знакомство с нормативными и локальными актами
	3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой
Молодой педагог - воспитанники, родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог - коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег

3.2. Этапы реализации программы

Содержание программы реализуется последовательно.

1 этап. Диагностический

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 3 группы:

1 группа – воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2 группа – воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3 группа – воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Далее педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание, 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 работы	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 педагогических процессов, анализ педагогических ситуаций		Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. 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

Задача этапа: реализация основных положений Программы

Содержание этапа:

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- взаимоподдержка и взаимопомощь;

- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;

- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;

- оказание методической помощи опытными педагогами;

- помощи по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и

дидактического материала;

- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

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;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

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

Формы работы с молодым педагогом		
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные и областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога-наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Деловая игра. 11. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация.

3.4. Примерный план работы педагога-наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее- ИП)

		диагностических процедур.	
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к дошкольному образованию и педагогу дошкольного 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.
4.	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.
5.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6.	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками.
7.	Моделирование культурно - досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
8.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
9.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.

10.	Освоение современных педагогических технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
11.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

Приложение 1

Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога _____ года работы в должности «воспитатель» на _____ учебный год

Педагог-наставник _____

Цели: оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

Дата проведения (месяц)	Форма мероприятия	Тема	Цель
Сентябрь 2022	Анкетирование	«Достижения и трудности в моей педагогической работе»	Выявить проблемы в работе у молодого педагога
Октябрь 2022	Консультация	«Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми»	Научить самостоятельно, составлять план воспитательно-образовательной работы

Ноябрь 2022	Посещение и наблюдение за воспитательно - образовательной деятельностью молодого специалиста. Контроль.	Наблюдение за воспитательно - образовательной деятельностью молодого специалиста, оказание помощи, индивидуальные беседы.	Самоанализ и анализ проведенных режимных моментов деятельности с детьми, НОД.
Декабрь 2022	Круглый стол. Консультации, взаимопосещения, беседы, анализирование.	Работа с родителями. 1. Особенности работы с родителями. 2. Формы работы с родителями.	Научить педагога грамотно планировать этапы работы, ставить цели, задачи. Уметь найти контакт с родителями.
Январь 2022	Анализ плана начинающего педагога по самообразованию.		Корректировка плана самообразования. Составление портфолио.
Февраль 2023	Мастер-класс	Изготовление театра своими руками	Пополнение разными видами театра.
Март 2023	Консультация и решение выхода из проблем.	«Проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста»	Посещение ОД и режимных моментов молодым педагогом у наставника.
Апрель 2023	Просмотр сюжетно-ролевой игры	«Игра, как основной вид деятельности детей дошкольного возраста». Посещение НОД у молодого педагога.	Самостоятельное проведение сюжетно-ролевой игры.
Май 2023	Выставка	«Методическая выставка достижений молодого педагога».	Систематизация наработок профессиональной деятельности.
Май 2023	Анкетирование	Подведение итога работы с молодым специалистом	Самоанализ молодого специалиста.

Приложение 2

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.

7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 3

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников вашего ДООУ. К вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится, ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков.	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
- освоение практических навыков работы;	
- изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
- самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
- в основном самостоятельное изучение молодым	

педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы;	
- личные консультации по мере возникновения необходимости;	
- поэтапный совместный разбор практических заданий.	

Приложение 4

Анкеты для молодого педагога.

Вводная анкета.

1. Удовлетворяет ли вас уровень 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
- составление рабочей программы
- в составление индивидуальных образовательных маршрутов
- ведение другой документации воспитателя (укажите какой) _____
- в проведении НОД
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (напишите) _____

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 (ОД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- другое _____

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

- самообразованию
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи наставника
- школе молодого педагога

- другое (допишите)

Приложение 5

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в ДОО 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%;
- 60-40%;
- 70-30%;
- 80-20%;
- 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. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Приложение 6

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 навыка. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	<i>Прогностические навыки</i>	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 дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей.			
4	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<i>Организаторские и коммуникативные навыки</i>				
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 организовать 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.			
<i>Аналитические навыки</i>				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО.			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность 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. Её профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Приложение 7

Форма отчет о проделанной работе по организации наставничества за _____ учебный год

Наименование ДОУ					
Ф.И.О. наставника, должность					
Педагогический стаж работы наставника					
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество					
Дата начала и окончания работы наставника с молодым педагогом					
Шкала оценок					
1	2		3		4
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	Комментарии

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) _____

Итоговая оценка _____

Руководитель _____ Ф.И.О.

Наставник _____ Ф.И.О.