

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 14 «Олененок» (МБДОУ «ДС № 14 «Олененок»)

663300, Россия, Красноярский край, г. Норильск, ул. Нансена,96, тел. (3919) 22-25-66, 22-97-61,
факс (3919) 22-25-66, e-mail: mdou14@norcom.ru, www.olenenok-norilsk.ru/
ОКПО 58799290, ОГРН 1022401630844, ИНН 2457051618, КПП 245701001

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Профессионального становления молодого педагога в
должности «учитель-дефектолог»
Дерновой Анастасии Анатольевны
на 2023-2024 учебный год**

Составлена педагогом-наставником:
Кажуковой Е.А..

г. Норильск, 2023

Оглавление

1. Паспорт программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Содержание программы	5
3.1. Система работы с молодым специалистом.....	5
3.2. Этапы реализации программы	6
3.3. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	9
3.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом	10
Приложение 1	11
Приложение 2	14
Приложение 3	15
Приложение 4	17
Приложение 5	21
Приложение 6	23
Приложение 7	25

1. Паспорт программы

Название программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА профессионального становления молодого педагога в должности «учитель-дефектолог»
Автор	Кажукова Е.А.
Организация	МБДОУ «ДС № 14 «Олененок»
Целевая аудитория	Учитель-дефектолог со стажем работы менее 3-х лет
Срок реализации	6 месяцев 16.10.2023-15.04.2024
Этапы реализации	1 этап – диагностический (октябрь 2023) 2 этап – практический (ноябрь 2023г.-март 2024г.) 3 этап – аналитический (апрель 2024г.)
Цель	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.
Основные направления	1. Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества
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

	<p>работы.</p> <ol style="list-style-type: none">4. Анализ результатов работы.5. Своевременное обеспечение педагога педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none">1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация 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.

Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) 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.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым учителем–дефектологом, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

3. Содержание программы

3.1. Система работы с молодым специалистом

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Старший воспитатель –наставник– 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

Программа наставничества рассчитана на полгода. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

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 три группы:

- 1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) педагоги со слабо развитой мотивацией труда. В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы	Педагоги 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		Дискуссии Круглые столы Деловые игры

Взаимопосещения Коллективные просмотры педагогических процессов Анализ педагогических ситуаций	Убеждения, поощрения беседы
--	--------------------------------

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на полгода. 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 начинающего педагога;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагога в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- ✓ Помощь 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 педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
Методический центр г. Норильска	Уровень образовательной организации	Министерство Образования Красноярского края
1. Курсы повышения квалификации. 2. Городское методическое объединение. 3. 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. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурсы профессионального мастерства.	1. Соответствие занимаемой должности 2. Аттестация

3.4. План работы педагога наставника с молодым педагогом

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога.
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 требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	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.
4.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
5.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника.	

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 14 «Олененок» (МБДОУ «ДС № 14 «Олененок»)

663300, Россия, Красноярский край, г. Норильск, ул. Нансена, 96, тел. (3919) 22-25-66, 22-97-61,
факс (3919) 22-25-66, e-mail: mdou14@norcom.ru, [www.olenenok-norilsk.ru/](http://www olenenok-norilsk.ru/)
ОКПО 58799290, ОГРН 1022401630844, ИНН 2457051618, КПП 245701001

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
профессионального становления молодого педагога
в должности «учитель-дефектолог»
Дерновой Анастасии Анатольевны
на 2023-2024 учебный год

Составлена педагогом-наставником:
Кажуковой Е.А.

г. Норильск, 2023

Цель:

Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
3. Ускорить процесс профессионального способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Дата	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Ожидаемый результат
16.10.2023	Должностные инструкции учителя-логопеда в ДООУ, папка обязательной документации учителя-логопеда образовательной организации.	Консультация	Ознакомление молодого педагога с документацией учителя – дефектолога в ДООУ
26.10.2023	Особенности работы с детьми с ОВЗ	Просветительское занятие, рекомендации.	Расширение знаний о работе с детьми с ОВЗ учителя – дефектолога в ДООУ
06.11.2023	Диагностический инструментарий для детей с ОВЗ. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие	Повышение теоретических и практических знаний в диагностической работе
20.11.2023	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, для педагогов работающих с детьми ОВЗ	Практическое занятие	Повышение компетентности у наставляемого в вопросах консультативной работы.
27.11.2023	Использование образовательных технологий	Консультация	Повышение теоретических и

	в коррекционно развивающем процессе.		практических знаний в вопросах применения образовательных технологий в работе с детьми с ОВЗ.
04.12.2023	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.	Консультирование	Развивать у наставляемого умение составлять рекомендации после диагностических работ , наблюдений, бесед
16.01.2024	Обучение составлению отчетности по окончании полугодия.	Рекомендации	Развитие умений у наставляемого анализировать результат своей работы, составлять аналитические справки.
19.02.2023	Выявление профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности педагога в коллективе.	Анкетирование, беседа	Выявление положительного опыта в работе, определение степени комфортности педагога в коллективе
27.03.2024	Итоговое занятие.	Открытое занятие	Оказание помощи молодому педагогу, контроль

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, информационно-образовательной 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

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 по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий;	

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) _____

20 - 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) _____

Приложение 5

Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы

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 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 неэффективными?

Приложение 6

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: _____ (Ф.И.О.)

Наставник: _____ (Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога 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	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания АОП 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 АОП 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	
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 АОП 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 АОП 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 АОП 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: _____

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

МБДОУ «ДС № 14 «Олененок»						
Кажукова Елена Алексеевна, учитель-дефектолог первой квалификационной категории, Приказ О назначении наставников и формировании наставнических пар в образовательном учреждении № 143 от 09.10.2023						
Педагогический стаж работы наставника 5 лет						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество Дернова Анастасия Анатольевна						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом 16.10.2023 по 15.04.2024						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, 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
1						

2						
3						
4						
5						

Предварительная оценка

(на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка

(с учетом корректировок руководителя)

**Руководитель учреждения: _____ Карпикова М.Г.
« _____ » _____ 20 ____ г.**

**Наставник _____ Кажукова Е.А.
« _____ » _____ 20 ____ г.**

**С результатами наставничества ознакомлена: _____ Дернова А.А.
« _____ » _____ 20 ____ г.**