

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 26 г. Йошкар-Олы «Теремок»  
(МБДОУ «Детский сад № 26 «Теремок»)

424031, Республика Марий Эл, г.Йошкар-Ола, ул.Я.Эшпая, д.120, 56-57-95

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад  
№ 26 «Теремок»  
(протокол от 31.08.2023г № 1)



УТВЕРЖАЮ  
Старший МБДОУ  
«Детский сад № 26  
«Теремок»  
В. Кабаева  
31.08.2023г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ - МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ  
НА 2023 – 2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Программу разработала:  
старший воспитатель  
Гребнева М.Е.

Йошкар-Ола, 2023г.

*Наставник: Гребнева Мария Евгеньевна,  
старший воспитатель МБДОУ «Детский №26 «Теремок»  
Образование: высшее  
Педагогический стаж: 7 лет  
Квалификационная категория: первая*

*Наставляемые: педагог-психолог Хорошавина Екатерина  
Валерьевна*

## **Пояснительная записка**

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые педагоги 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.

Современный воспитатель – это человек, сохраняющий в себе черты психолога, наставника, друга.

Наставник необходим каждому молодому специалисту для оказания помощи в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по должности воспитателя, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных технологий.

В нашем детском саду сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. Выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. За каждым молодым педагогом закрепляют педагога-наставника.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Следовательно, наставник должен быть терпеливым и целеустремлённым.

Педагог-наставник – это

- чуткий, душевный человек,
- корректный человек,
- энтузиаст своей профессии,
- творческий педагог,

- учитель и друг,
- тот, кто всегда рядом.

- «Учитель и ученик растут вместе», – говорил древний китайский мыслитель и философ Конфуций. Важно руководствоваться принципом, провозглашенным Теодором Рузвельтом: «Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки».

Персонализированная программа наставничества – это часть Программы наставничества «Успешный педагог» МБДОУ «Детский сад №26

«Теремок». Она конкретизирует работу определенного наставника и закрепленных наставляемых.

Данная персонализированная программа наставничества разработана на 1 учебный год. На основе выводов, подготовке решений, учете вынесенных предложений, отчета за прошедший учебный год, составляется персонализированная программа на следующий учебный год, пока не завершится основная Программа наставничества. Содержание программы реализуется последовательно. Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

### **Цель и задачи**

Цель: Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации молодых специалистов.

Задачи: Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии.

Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в реализации

Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.

### **Принципы организации наставничества**

*Мотивация.* Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

*Сотрудничество.* Наставничество основано на взаимном уважении и

доверии Наставник создает доброжелательную атмосферу и общается с воспитателем на равных.

*Системность.* Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставник ориентируется на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### **Правила общения**

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила:

- сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

### **Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем.

Этапы обратной связи:

- Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
- Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
- Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи:

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если

слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

2. Конкретность. Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

3. Направленность на поведение, безоценочность. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не исключить его критикой.

4. Своевременность. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.

5. Активность. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

### **Этапы реализации программы**

Вся система методической работы с молодыми специалистами была разделена на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

Первый этап выяснить, какие трудности испытывает педагог, ставится задача заинтересовать молодого педагога и помочь ему реализовать себя в педагогической деятельности. Разработка плана работы молодого специалиста и наставника.

Второй этап, реализационный, включает в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. А также включает разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции (разработка перспективных планов, оказание методической помощи, помощь по подбору и использованию пособий, игрового и дидактического материала, а так же советы, рекомендации, разъяснения).

Третий этап - аналитический - подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Он включает в себя: анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамику профессионального роста молодого педагога; рейтинг молодого педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности за прошедший год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение

ИТОГОВ, ВЫВОДЫ.

### **Формы и методы работы с молодыми специалистами**

- ❖ беседы;
- ❖ собеседования;
- ❖ тренинговые занятия;
- ❖ тематические педсоветы, семинары;
- ❖ методические консультации;
- ❖ посещение занятий;
- ❖ анкетирование, тестирование;
- ❖ участие в разных мероприятиях;
- ❖ прохождение курсов, посещение семинаров;
- ❖ творческие лаборатории;
- ❖ деловые игры, диспуты;
- ❖ круглые столы;
- ❖ презентации моделей занятий с детьми

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать современные образовательные технологии.

### **Нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с молодыми специалистами.**

Методы и формы работы с молодым специалистом	Характеристика методов и форм работы
<b>Технология сотрудничества</b>	Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Наиболее интересный из них — обучение в команде. Ставится групповая цель. Успех может быть достигнут только при постоянном взаимодействии всех членов группы (команды) при работе над темой, проблемой или вопросом. Задача состоит в том, чтобы каждый участник команды овладел необходимыми знаниями, умениями и навыками, причем чтобы вся команда знала, чего достиг каждый.

<b>Коучинг</b>	<p>Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий молодых воспитателей, консультаций старшего воспитателя. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.</p>
<b>Кейс-метод</b>	<p>Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – не игровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.</p>
<b>Технология открытого пространства</b>	<p>Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.</p>
<b>Квик-настройка</b>	<p>Это настрой педагога на успешную работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.</li> <li>• Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.</li> <li>• Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.</li> <li>• Трудности закаляют на пути к успеху.</li> </ul>
<b>Мастер-класс (практикум)</b>	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Цели: выявить организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание "педагог".
<b>Педагогический форсайт</b>	Форма работы, направленная на создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать своё мнение, суждение, умозаключение, технологию
<b>Steam хакатон</b>	Данная форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли, и различные кейсовые задачи.
<b>Конверт дружеских вопросов</b>	Форма проведения: конверт дружеских вопросов – свободный обмен мнениями на самые различные темы в особо созданной дружеской обстановке. Приготавливается большой красивый конверт, в него вкладывается на отдельных карточках множество (числом равным количеству присутствующих) вопросов по определённой теме. Но формулировка вопроса программирует выход отвечающего на уровень духовности. Например: «Если Вы разозлились, то учитываете ли Вы в это время состояние того, на кого разозлились?» и др. Пакет с вопросами передается из рук в руки. Причем, ответивший на вопрос преподносит пакет тому, чьи суждения ему особенно интересны. После ответа на вопрос карточка в пакет уже не вкладывается.

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

Важны и индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, которые способствуют овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

Осуществляется и контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, подготавливаемых документов.



**Перспективный план  
старшего воспитателя-наставника молодых педагогов-специалистов**

<b>Месяц</b>	<b>Содержание работы</b>	<b>Формы и методы работы</b>
Сентябрь	Знакомство с нормативно-правовой базой учреждения, правилами оформления и ведения документации группы	Изучение документов: - Закон об образовании в РФ; - ФГОС дошкольного образования; - Конвенция о правах ребенка; - Устав ДОУ; - Правила внутреннего трудового распорядка и др.
	Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
	Помощь в планировании образовательного процесса в детском саду	Изучение всех видов планирования (перспективного, ежедневного), подбор педагогической литературы
Октябрь	Психологическая характеристика детей, различия младшего и старшего возраста	Консультации. Подбор литературы.
	Подготовка к проведению родительского собрания	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года, просмотр и участие молодого специалиста в подготовке
	Виды и организация режимных моментов в детском саду	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация развивающей предметно-практической среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала). Помощь в оформлении РППС группы.
	Изучение нормативных документов, ФГОС	Изучение нормативных документов, освоение практических способов реализации требований ФГОС ДО.
Ноябрь	Разработка плана и подготовка к организованной образовательной деятельности	Познакомить с планом проведения организованной образовательной деятельности (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход).
	Методика проведения праздников в детском саду	Участие в подготовке к осеннему празднику, выставке – ярмарке «Дары осени», просмотр мероприятия, обсуждение.
	Формы работы по физическому развитию детей и укреплению здоровья	Консультация при организации физкультурных - оздоровительных мероприятий (прогулка, зарядка, гимнастика, закаливающие мероприятия), подбор литературы.
	Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника.
Декабрь	Организация образовательной деятельности дошкольников	Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.

	Формы взаимодействия с семьей: консультации, досуги, дни открытых дверей	Консультация, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.
	Инструкции, используемые в работе воспитателя	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
	Внедрение развивающих технологий	Обсуждение задач, технологий, посещение семинара.
	Проведение новогоднего праздника в детском саду	Консультация и помощь при оформлении костюмов, пособий. Участие в подготовке к новомуднему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду	Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию условий для двигательной активности на зимних участках.
Январь	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста	Помощь и контроль в заполнении текущей документации.
	Роль сюжетно – ролевой игры в развитии дошкольников	Консультация, просмотр проведения сюжетной игры наставником, обсуждение.
	Организация индивидуального сопровождения ребенка	Совместное обсуждение особенностей характера, поведения и развития каждого ребенка и методов их корректирования.
	Показ закаляющих процедур, знакомство со здоровьесберегающими технологиями	Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом.
	Речевое развитие детей	Советы по использованию различных видов работы по речевому развитию (беседы, игры, режимные моменты), познакомить с картотеккой речевых игр
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в ДОУ	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Составление картотеки дидактических игр и пособий	Познакомить с правилами составления аннотаций (цель, задачи, варианты, ход игры, методические рекомендации).
	Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду	Организовать праздник ко Дню Защитника Отечества, совместно обсудить план, помощь в проведении.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом.
Март	Использование различных технологий в образовательной деятельности детей	Консультация, советы по целесообразности их использования.
	Проектная деятельность дошкольников.	Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении.
	Организованная образовательная деятельность молодого	Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.

	специалиста	
	Развивающая среда в детском саду	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Использование схем, мнемотаблиц, моделей в работе с детьми	Консультация, изготовление материала (схем, моделей и т.д.) молодым специалистом.
	Оформление и ведение документации в группе	Проверить ведение документации молодым специалистом, обсудить, дать советы.
Май	День открытых дверей	Помощь в организации мероприятия, последующее обсуждение положительных моментов, неудач.
	Подготовка к летней - оздоровительной компании	Консультация, документация, закаливание, оформление родительского уголка.
	Подведение итогов работы	Анализ проделанной работы, пожелания на будущее.

Отличительные черты нашего педагогического коллектива – стабильность, работоспособность, профессионализм, инициативность, коллектив педагогов постоянно нацелен на новый, лучший результат. Применение выше перечисленных новых технологий, форм и методов в системе нашего дошкольного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры. Внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволит повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшит взаимопонимание между семьями и дошкольным учреждением.

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель (специалист): \_\_\_\_\_  
(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.

№ п/п	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, которое прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДОО			
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			
<b>Организаторские и коммуникативные навыки</b>				
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 ДОО			
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			
<b>Аналитические навыки</b>				
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.			

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества**

за \_\_\_\_\_ учебный год

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества \_\_\_\_\_

Заключение о результатах работы по наставничеству: \_\_\_\_\_

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись)