

Государственное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение  
детский сад № 40 комбинированного вида Центрального района  
Санкт-Петербурга

Принята:  
Решением педагогического совета  
Прокол №1 от 31.08.2022г.

Утверждена:  
Заведующий ГБДОУ д/с № 40  
\_\_\_\_\_/Д.В. Батюшкова/  
приказ № 42-од от 01.09.2022г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

с молодыми педагогами на 2022 – 2023 учебный год

Санкт – Петербург  
2022

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт программы	
1.	Пояснительная записка
2.	Цели и задачи наставничества
3.	Планируемые результаты
4.	Содержание программы
4.1	Этапы реализации Программы
4.2	Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом
4.3	План совместной работы наставников и молодых педагогов в ГБДОУ д/с № 40 Центрального района Санкт - Петербурга
Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога	
Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	
Приложение 3. Анкеты для молодого педагога	
Приложение 4. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	
Приложение 5. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год	

## Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничеств для работы с молодыми педагогами ГБДОУ д/с № 40 Центрального района СПб
Авторы	Старший воспитатель, воспитатели высшей квалификационной категории, с опытом работы более 10 лет
Организация исполнитель	Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 40 комбинированного вида Центрального района Санкт - Петербурга
Адрес организации исполнителя	191123 г. Санкт – Петербург, ул. Чайковского, д.46-48, литер А
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем по должности менее 3-х лет
Срок реализации	2022-2023 учебный год
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщения передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Задачи программы	1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации; 2. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; 3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога; 4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник – педагог. Содержательными компонентами программы являются механизм организации работы с молодыми педагогами в ДОУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.
Актуальность программы	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышается требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодых педагогов.
Новизна программы	Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов

	<p>мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
<p>Основные направления</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>2. Формирование навыка ведения педагогической документации.</li> <li>3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.</li> <li>4. Развитие профессиональной компетенции.</li> <li>5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.</li> </ol>
<p>Условия эффективности</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.</li> <li>2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.</li> <li>3. Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>4. Анализ результатов работы.</li> <li>5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> </ol>
<p>Планируемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</li> <li>2. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении</li> <li>3. Совершенствование приемов, методов работы;</li> <li>4. Исползованию в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;</li> </ol> <p>Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</p>

## 1. Пояснительная записка

С первого дня работы в образовательном учреждении 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. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой.

От того, как он пройдет этот период, зависит, состоится ли воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

**Наставничество** представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

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 призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

## 2. Цели и задачи наставничества

**Цель:** оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Задачи:**

1. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
2. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;
3. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

## 3. Планируемые результаты

1. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
2. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении
3. Совершенствование приемов, методов работы;
4. Использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий.

## 4. Содержание программы

### 4.1 Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 2022 – 2023 учебный год. Решение о продлении или досрочном прекращении 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) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

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

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа 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.

**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 ДОУ 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 начинающим;
- 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

### **4.2 Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом**

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.

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

2 Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

**Традиционные формы работы:**

- беседы;
- консультации;
- посещение и обсуждение занятий.

**Нетрадиционные формы работы:**

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- деловые игры;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми.

### 4.3 План совместной работы наставников и молодых педагогов в ГБДОУ д/с № 40 Центрального района Санкт – Петербурга

№	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Предполагаемые результаты	Отметка о выполнении запланированных видов деятельности
<b>Раздел 1. Организационные мероприятия</b>				
1.1.	<p>А) Организационный этап: - собеседование с педагогами; определение наставников; - знакомство молодых педагогов с планом работы, традициями.</p> <p>Б) Диагностический этап: - определение уровня сформированности навыков молодого специалиста.</p> <p>В) Ознакомительный этап: - изучение обязательных документов: Устава, локальных актов, правил трудового распорядка, должностных обязанностей; - изучение образовательной программы организации; - знакомство с правилами оформления отчетной документации, в т. ч. с электронным документооборотом</p>	Декабрь - Январь	<p>Ознакомили молодого педагога с организацией образовательной деятельности, с обязательной документацией, правилами её оформления</p> <p>Изучили документацию, образовательную программу, правила оформления отчетной документации</p>	
1.2.	<p>Планирование работы с молодым педагогом: - разработка плана работы наставника с молодым педагогом (тематических занятий молодого специалиста и наставника). - составление индивидуальной траектории профессионального становления и развития молодого педагога. - определение порядка и значения участия молодого педагога в программе развития ДОУ (в случае необходимости определение темы по самообразованию); - формирование методической папки молодого специалиста</p>		Работа спланирована, составлены необходимые документы, начали сбор методических материалов в помощь молодому педагогу	
<b>2. Педагогическая работа</b>				
2.1.	Посещение занятий наставника, воспитателей - стажистов	Декабрь – май	Посещены серии занятий	
2.2.	Изучение системы работы коллег в системно - деятельностном подходе	Январь - февраль	Изучена система работы коллег	
2.3.	Составление календарно-тематического плана	Декабрь – май	Составлен календарно –	



			тематический план	
2.4.	Изучение форм, методов и средств обучения. Современные образовательные технологии и методики обучения	Декабрь - май	Составлены конспекты занятий, осуществлен самоанализ проведенных занятий	
2.5.	Изучение методов формирования универсальных учебных действий с учётом требований ФГОС	Декабрь - май	Изучены методы и приемы, необходимые для формирования УУД	
2.6.	Изучение целевых ориентиров согласно требований ФГОС	Декабрь - май	Изучение целевых ориентиров согласно требований ФГОС	
2.7.	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	Март	Выступление с сообщениями на методическом часе.	
2.8.	Знакомство с типами занятий и подборкой методов и приемов по реализации поставленных задач	Декабрь – май	Изучена типология занятий, составлены конспекты, разъяснена структура занятий, их значение и способы реализации	
<b>2.2. Методическая работа</b>				
2.1.	Участие в методических днях, заседаниях педагогического совета	Декабрь - май	Принято участие в методических днях, заседаниях педагогического совета	
2.2.	Распространение педагогического опыта (публикации в сети Интернет)	Апрель	Опубликовали материал в сети интернет	
2.3.	Изучение ФГОС ДОО	Декабрь - май	Изучены ФГОС. Предоставлена информация о способах поиска данных документов	
<b>2.3. Воспитательная работа</b>				
2.1.	Решение воспитательных задач в	Декабрь -	Заполнена карта	

	режимных моментах	май	анализа	
2.2.	Работа с родителями и педагогами (мастер-классы, анкетирование, консультации)	Декабрь - май	Проведены мероприятия с родителями.	
2.3.	Организация взаимодействия с родителями.	Декабрь - май	Составление плана работы с родителями	
2.4.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников	Декабрь - май	Разработаны индивидуальные образовательные маршруты	
<b>2.4. Работа педагога по саморазвитию</b>				
2.1.	Разработка индивидуальной работы педагога по самообразованию	Февраль	Разработана индивидуальная программа работы педагога по самообразованию	
2.2.	Самоанализ собственной деятельности	Май	Проведен самоанализ собственной педагогической деятельности: выявлены слабые и сильные качества	

**Индивидуальный план  
профессионального становления молодого педагога \_\_\_\_\_ года работы  
(первого; второго; третьего) в должности «воспитатель» на \_\_\_\_\_ учебный год.**

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества		
2	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
3	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
4	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
5	Получение консультативной помощи в работе		
6	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
7	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
8	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
9	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		

## Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	- нормативно-ориентированный; - содержательно-целевой; - организационно-технологический; - мотивационно-личностный; - контрольно-диагностический; - коррекционно-аналитический
Критерии	- реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; - соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; - создание образовательной среды;
Методы	- изучение документов; - анализ; - самооценка, самоанализ; - мониторинг; - тестирование; - анкетирование; - беседа; - наблюдение;
Уровни профессионализма	- репродуктивный (технологический); - конструктивный (эвристический); - исследовательский (креативный)
Результаты	- Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. - Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса

**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) \_\_\_\_\_ .

б. Если бы вам предоставили возможность выбора практик 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) \_\_\_\_\_ .

### 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.

№ 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, 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			
<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 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			
<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			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя.

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**

Молодой специалист \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)  
Образование \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_  
Периоды наставничества с « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**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    г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_ (подпись молодого специалиста)

