

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора МУДО «ВЭЦ»

Ю.С. Маркина

2026 г.

Рассмотрено на педагогическом совете  
МУДО «ВЭЦ»

г. Волжска Республики Марий Эл

Протокол № 1 от «20» января 2026 г.

# **Программа наставничества**

**Муниципального учреждения  
дополнительного образования  
«Волжский экологический центр»  
на 2026 – 2027 год**

**Волжск**

|  |  |
|--|--|
| Наименование программы   | Программа наставничества<br>МУДО «Волжский экологический центр»  |
| Форма наставничества   | «педагог – педагог»  |
| ФИО, должность наставников   | Яндимирова Антонида Михайловна<br>Тухватуллина Фавзия Гариповна  |
| Сведения о наставнике: педагогический стаж работы; стаж наставнической деятельности; информация об аттестации; профессиональные достижения (награды (1-2 самые значимые); результативность участия в конкурсной деятельности (2-3 самые значимые); дополнительные сведения (в случае необходимости обоснования назначения наставником) | <b><u>Яндимирова Антонида Михайловна , методист, педагог ДО</u></b><br>педагогический стаж работы: 34 года<br>стаж наставнической деятельности: 5 лет<br>квалификационная категория: первая<br><b><u>Награды:</u></b><br>Почетная грамота Министерства образования и науки РФ (2015 г.)<br><br><b><u>Тухватуллина Фавзия Гариповна, педагог ДО</u></b><br>педагогический стаж работы: 51 лет<br>стаж наставнической деятельности: 23 года<br>Квалификационная категория: высшая<br><b><u>Награды:</u></b><br>-Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», 2002<br>Почетная грамота МО и Н РМЭ, 2013<br>Почетная грамота Рескома профсоюзов РМЭ, 2016<br>Благодарность Правительства РМЭ, 2019<br>Медаль «100 - ление дополнительного образования», 2019<br><b><u>Курсы повышения квалификации:</u></b><br>1. "Наставничество в цифровом пространстве" для педагогов - наставников в финалистов (36 часов) в рамках Всероссийского конкурса "Большая перемена", г. Москва, 2021г. |
| ФИО, должность, педагогический стаж работы наставляемых  | ✓ Протасова Юлия Игоревна — педагог-организатор, педагог дополнительного образования, стаж 1 мес.<br>✓ Тимофеева Марина Юрьевна — педагог дополнительного образования, стаж 1 год  |
| Цель программы   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и</li> <li>• обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.</li> </ul>  |
| Задачи программы   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li> <li>2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li> <li>3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li> <li>4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>  |
| Сроки и этапы реализации программы   | <u>2 года</u><br>этап - Подготовительный (январь 2026 г.)<br>Цель: Построение системы наставничества.<br>этап. Адаптационный (январь – июнь 2026 г.)<br>Цель: Создание максимально комфортных условий, при которых   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.</p> <p><b>этап. Проектировочный (основной) (июль 2026 – ноябрь 2027 г)</b></p> <p>Цель: Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.</p> <p><b>этап. Контрольно-оценочный (декабрь 2027 г.)</b></p> <p>Цель: Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.</p>   |
| <b>Ожидаемые результаты программы</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.</li> <li>• Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, обучающимися, родителями (законными представителями).</li> <li>• Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.</li> <li>• Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</li> <li>• Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении.</li> <li>• Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>• Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.</li> <li>• Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.</li> </ul> |
| <b>Форма мониторинга результативности</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкетирование работников о степени удовлетворенности.</li> <li>• Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.</li> <li>• Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.</li> <li>• Транслирование опыта педагогической деятельности.</li> <li>• Создание работником собственного педагогического сайта, портфолио педагогических достижений.</li> <li>• Подготовка работника к Аттестации.</li> </ul>   |

## **Общие положения**

Настоящая программа наставничества сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) МУДО «Волжский экологический центр» (далее — Программа) разработана в соответствии с Положением о наставничестве МУДО «ВЭЦ».

Важнейшим фактором, определяющим необходимость разработки и реализации Программы, является значимость социально-профессиональной адаптации сотрудников (молодых специалистов (при опыте работы от 0 до 3 лет), вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников).

Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности сотрудников (молодых специалистов, вновь принятых или переведенных на новые должности педагогических работников) и снижение текучести кадров, создание на образовательной программе УДО благоприятного социально- психологического климата.

### **Цель программы**

Оказание помощи сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

### **Задачи программы**

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку сотрудникам, молодым педагогам, вновь принятым или переведенным на новые должности педагогическим работникам
- Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

### **Принципы программы**

- 4.1. Приоритет жизни и здоровья работника, его прав на свободу развития, образования и самообразования.
- 4.2 Добровольность и заинтересованность участия в процедуре наставничества со стороны наставника и работника.
- 4.3. Поэтапность адаптации и развития профессионализма сотрудников.
- 4.4. Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий труда, выполнение требований и норм профессиональной этики и правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.5. Ответственность руководителя, членов администрации и наставника за процесс профессиональной и личностной адаптации работника.

### **Основные направления программы**

Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

Психологические основы адаптации в образовательном учреждении:

- оперативное и целеустремленное преодоление неизбежных трудностей в процессе адаптации работника;
- принятие высокого социально-психологического статуса личности работника в педагогическом коллективе;
- успешность вхождения работника в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, принятие позиции равноправного члена коллектива.

Организация образовательно-воспитательного процесса:

- детальное изучение работниками Порядка организации деятельности в учреждении дополнительного образования.
- посещение работниками занятий, проводимых педагогами первой и высшей квалификационной категории, с их последующим анализом.

- включение работников в воспитательно - обучающую работу;

Подготовка методической документации:

- изучение требований к составлению и структуре дополнительных общеобразовательных программ;
- совместная разработка дополнительных общеобразовательных программ учетом всех требований к их составлению;
- подготовка иной документации, сопровождающей образовательный
- процесс и деятельность педагога.

Методическое сопровождение работника:

- умение правильно ориентироваться в потоке методической информации при подготовке к образовательной деятельности;
- формирование потребности педагога систематически изучать имеющееся методическое сопровождение, грамотно его использовать с учетом индивидуальных особенностей воспитанников;
- формирование опыта создания собственных методических разработок.

Формы и методы работы с молодыми педагогами.

Работа с работниками носит:

- предварительно-профилактический характер с выявлением возможных трудностей педагогов;
- индивидуально-предупредительный характер, связанный с конкретной подготовкой к занятиям и различным мероприятиям;
- курирующий характер процесса деятельности педагога.

Основными формами работы с работниками являются:

- консультирование групповое и индивидуальное;
- анкетирование работника по выявлению основных трудностей, степени адаптированности в коллективе и удовлетворенности результатами собственного труда;
- совместная работа наставника и работника;
- привлечение работника к участию в активных формах по обмену опытом работы: семинарах, конкурсах, конференциях, практических занятиях, мастер-классах и т.д.;
- самостоятельная работа работника, а также его творческая деятельность;
- координирование деятельности работника со стороны наставника и руководства.

Срок реализации программы наставничества: 2 года, с возможностью продления по заключению наставника и согласию работника.

Основные предметные области в работе с работниками:

- дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа;
- методические требования к современному занятию;
- план самообразования педагога;
- соответствие методов обучения формам организации занятия;
- соблюдение на занятии санитарно-гигиенических требований к обучению;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения на образовательной программе дошкольного образования.

## Основные этапы программы

*1 этап - Подготовительный*

Цель: Построение системы наставничества.

Задачи:

- Определение целей и задач наставничества.
- Выбор наставников и утверждение для них молодых педагогов.
- Внедрение системы наставничества.
- Поддержка системы наставничества.

Мероприятия:

- Освещение круга обязанностей, направлений и условий работы кандидатам

в

наставники.

- Выбор вариантов взаимодействия.
- Подготовка информационных каналов и получение поддержки наиболее влиятельных, опытных педагогических работников.
- Выбор ответственного (назначение куратора наставнической деятельности).
- Оформление документации, регламентирующей весь процесс.
- Разработка методических материалов по организации наставничества.
- Повышение квалификации наставников.

## *2 этап. Адаптационный*

**Цель:** Создание максимально комфортных условий, при которых работник будет чувствовать себя успешным к своей профессиональной деятельности. Разработка и реализация программы адаптации.

**Задачи:**

- Ознакомление со структурой и задачами учебного процесса.
- Организация изучения нормативной правовой базы, должностных обязанностей и порядка их исполнения.
- Изучение нравственных и профессионально-этических основ педагогической деятельности.
- Ознакомление с порядком и особенностями введения служебных документов, правилами работы со служебной информацией.
- Оказание помощи в процессе адаптации и преодолении профессиональных трудностей.
- Оказание помощи в процессе психофизической и социально-психической адаптации.

**Мероприятия:**

- Изучение нормативной документации в учреждении дополнительного образования, структуры ООП, основных функций и задач.
- Изучение образовательных программ в МУДО «ВЭЦ».
- Информирование о правилах внутреннего распорядка работников и техники безопасности на рабочем месте. Ознакомление с программой развития МУДО «ВЭЦ»
- Помощь в планировании учебно — воспитательного процесса в УДО.
- Изучение учебного и цифрового оборудования для проведения занятий с обучающимися.
- Изучение требований к контрольным результатам по ДООП.
- Изучение СанПин (требования к организации образовательного процесса) в УДО.
- Ознакомление с Кодексом этики и служебного поведения педагогических работников МУДО «ВЭЦ».
- Изучение системы работы в АИС «Навигатор»
- Изучение положения об аттестации и иных документов.
- Анализ профессиональных трудностей, с которыми столкнулся наставляемый сотрудник.
- Обнаружение пробелов в профессиональной деятельности, проблем в психолого-педагогической адаптации и нахождение путей их устранения.
- Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

## *3 этап. Проектировочный (основной)*

**Цель:** Корректировка профессиональных умений, выстраивание программы самосовершенствования работника.

**Задачи:**

- Обеспечение непрерывности профессионального становления работника в сотрудничестве субъектов образовательного процесса.

**Мероприятия**

- Составление плана работы наставника с работником, исходя из выявленных потребностей.
- Работа по теме самообразования, выстраивание индивидуальной траектории развития педагогической деятельности.
- Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности работника.

- Организация посещений работником педагогов первой и высшей квалификационной категорий, составление анализа просмотренных занятий.
- Разработка наставником совместно с заместителем директора рекомендаций, памяток для работника с целью координации его профессиональной деятельности.
- Разработка работником с наставником, конспектов занятий.
- Просмотр проводимых работником и помощь наставника в построении образовательного процесса, составление наставником анализа посещаемых занятий.
- Анализ и консультирование работника относительно профилактики типичных ошибок в профессиональной деятельности.
- Совместная подготовка и проведение открытых мероприятий наставника и работника (развлечения, открытые занятия, мастер-классы, семинары).
- Профессиональная активность работника: подготовка, участие в конкурсах, конференциях, семинарах.
- Выявление потребности в обучении работника. Планирование, подбор, разработка программ обучения и развития работника.
- Обучение работника на курсах повышения квалификации.

#### *4 этап. Контрольно-оценочный*

**Цель:** Проверка уровня профессиональной компетентности работника, определяет степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей

**Задачи:**

- Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.
- Определение качества подготовки наставников и процесса их обучения.
- Оценка качества процесса управления системой наставничества.

**Мероприятия:**

- Анкетирование работников о степени удовлетворенности.
- Отчет наставника о результатах работы по наставничеству за определенный период.
- Количественный показатель участия работника в конкурсных мероприятиях.
- -Транслирование опыта педагогической деятельности.
- Подготовка работника к Аттестации.

#### Планируемые результаты

- ✓ Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
- ✓ Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- ✓ Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- ✓ Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- ✓ Адаптация и закрепление работников в образовательном учреждении.
- ✓ Повышение профессиональной компетентности работника в вопросах педагогики и психологии.
- ✓ Психологическая устойчивость работника, адаптированность к работе в условиях постоянной модернизации современного образования.
- ✓ Повышение компетентности самих педагогов-наставников, повышение их профессионального статуса в образовательном учреждении.

## План работы педагогов наставников с молодыми педагогами

(1-й год)

| №п/п | Темы                            | Теоретические занятия  | Практические занятия  | Сроки                    |
|------|---------------------------------|--|---|--------------------------|
| 1.   | Анкетирование молодых педагогов | Собеседование с молодым специалистом.<br>Основные проблемы начинающего педагога.<br>Выбор наставников  | Анкетирование<br>–Профессионально-значимые качества педагога; экспресс-диагностика педагогической направленности педагогов.<br><b>Практикум:</b> учебный план – программа – календарно- тематическое планирование.<br><b>Выбор темы</b> самообразования.<br><b>Посещение</b> молодыми педагогами вводных занятий педагогов высшей и первой квалификационной категории | Январь – февраль 2026 г. |
| 2.   | Нормативные документы в УДО     | -ФЗ «Об образовании РФ»;<br>-Устав МУДО «ВЭЦ»<br>-Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;<br>-«Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»<br>-Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации 28 июня 2019 | <b>Задание 1:</b> найти основные определения из –Закона об образовании РФ, приемлемые дополнительному образованию<br><br><b>Задание 2:</b> разработать памятку для себя по СанПин<br><br><b>Задание 3:</b> выписать основные требования из Порядка для написания ДООП   | Март – апрель 2026 г.    |



|                         |  |   |   |                        |
|-------------------------|--|---|---|------------------------|
|                         |  | г. № МР-81/02вн.  |   |                        |
| 3.                      | Дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы | Основные требования к написанию ДООП  | Организация посещения занятий молодого специалиста наставником с целью оказания ему методической помощи и выявления соответствия плана занятия с ДООП                     | Май – сентябрь 2026 г. |
| 4.                      | Педагогическая диагностика                                   | Сущность педагогической диагностики и основные ее разделы   | Практикум: обмен мнениями по выявленным проблемным разделам   | декабрь 2026 г         |
| 8.                      | Проблемы набора учащихся в ТО ВЭЦ                            | Понятие рекламной деятельности своего ТО<br>Электронная запись обучающихся в АИС «Навигатор»  | <b>Задание 1:</b> разработать рекламный пост для своего ТО  | Сентябрь-октябрь 2026  |
| 7.                      | Планирование воспитательно-образовательного процесса в УДО   | Особенности планирования воспитательно-образовательного процесса в УДО. Виды планирования в УДО.  | <b>Творческое задание 1:</b> написание плана работы по теме самообразования на месяц<br><br><b>Задание 2:</b> написание плана работы воспитательной работы с обучающимися | Ноябрь 2026 г          |
| Содержание<br>(2-й год) |  |   |   |                        |
| 8.                      | Корректировка ДООП на новый уч.год                           | Внесение обновленной информации в ДООП, составление учебного плана на 2 год и приведение ДООП в соответствие для публикации ее в АИС «Навигатор» и представления для экспертизы | <b>Задание 1:</b> разработать учебный план ДООП на 2 год обучения, соответствующее названию и тематики программы  | Январь 2027            |
| 9                       | Информационно-методическое обеспечение учебного процесса     | Применение информационных технологий на занятиях, использование учебно-цифрового оборудования на занятиях   | Подготовка конспекта занятия с использованием ИТ и применением оборудования   | Февраль 2027           |

|     |  |   |  |                 |
|-----|--|---|--|-----------------|
|     | Применение на занятиях образовательных технологий                        | Ознакомление с часто применяемыми на занятиях в УДО образовательными технологиями   | Определить эффективность двух ОТ на занятии и продумать формируемые компетенции в результате их применения   | Март 2027       |
|     | Формируемые компетенции  | Ознакомление с основными компетенциями для обучающихся  |  |                 |
| 10. | Психолого-педагогическая культура педагога УДО – основа эффективного УВП | Ознакомление с основными методиками   | Способы преодоления стресса при проведении занятий – выступление на педсовете  | Апрель 2027     |
| 12. | Индивидуальная образовательная программа                                 | Раскрытие потенциала одаренных и способных учащихся в ходе психолого-педагогической поддержки, повышение уровня учебной мотивации учащегося | <b>Задание 1:</b> изучить основные требования к написанию ИОП<br><b>Задание 2:</b> составить ИОП для одного обучающегося своего ТО   | Май 2027        |
| 14. | Взаимодействие с родителями  | Основные направления работы УДО по повышению роли родителей для эффективного взаимодействия с педагогом                                     | Практикум:<br>- разработка тестов и анкет для родителей обучающихся, обработка результатов анкетирования и тестирования<br>- ознакомление с новыми формами работы с родителями | Январь-май 2027 |
| 16. | Принципы профориентационной работы с обучающимися                        | Основные требования к включению в ДООП раздел по профориентационной работе с обучающимися   | <b>Задание 1:</b> составить список возможных профессий по результатам обучения по своей ДООП   | Август 2027     |
| 18  | Прогнозирование результатов педагогической деятельности педагога ДО      | Подведение итогов работы методической пары педагог-педагогу   | Выступление на педагогическом совете и заседании городского методического объединения  | Октябрь 2027    |

Приложение

**План работы наставника с молодым педагогом / вновь принятым педагогом**

на 20\_\_/20\_\_ учебный год

Наставник \_\_\_\_

(Ф.И.О., должность, категория)

Педагог \_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

| № п/п   | Планируемые мероприятия | Срок исполнения | Результат | Отметка наставника |
|---|-------------------------|-----------------|-----------|--------------------|
| <b>Раздел 1. Ознакомление с ДООП, изучение нормативно-правовой базы</b>   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств педагога, выявление профессиональных затруднений</b>                                    |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений</b> |                         |                 |           |                    |
| <b>3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации</b>  |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам мониторинга, разработки оценочного инструментария в освоении ДООП учащимися</b>                     |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения воспитательно - образовательного процесса.</b>                    |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении открытого занятия.</b>  |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования.</b>   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>Раздел 4. Взаимодействие наставника и педагога</b>   |                         |                 |           |                    |
| <b>4.1. Посещение и анализ занятий</b>  |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>4.2. Совместная подготовка и участие наставника и наставляемого досуговых мероприятий, развлечений, праздников, семинарах, конференциях и др.</b>    |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
|   |                         |                 |           |                    |
| <b>4.3. Совместные публикации наставника и педагога</b>   |                         |                 |           |                    |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Раздел 5. Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности. |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Наставник \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ подпись

Ф.И.О., должность

Согласовано \_\_\_\_\_/заместитель директора по УЧ/

Ознакомлен \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ подпись

Ф.И.О., должность

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

Отчёт о результатах работы по наставничеству

за \_\_\_\_20\_\_/20\_\_\_\_ учебного года

Педагог \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

Образование \_\_\_\_

Период наставничества с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_20 \_\_\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_20 \_\_\_\_ г.

Выполнены следующие мероприятия:

Посещено \_\_\_\_ занятий, \_\_\_\_ мероприятий;

Проведено \_\_\_\_ консультаций, \_\_\_\_ бесед;

Выполнено \_\_\_\_ совместных мероприятий

Иное: \_\_\_\_

Оценка полученных результатов:

| №п/п | Показатель  | Характеристика результата |
|------|---|---------------------------|
| 1    | Знание основных трудовых функций  |                           |
| 2    | Владение профессиональными компетенциями  |                           |
| 3    | Объём выполняемых должностных обязанностей  |                           |
| 4    | Отношение к работе:<br>дисциплинированность,<br>работоспособность, инициативность |                           |
| 5    | Взаимоотношения с обучающимися коллегами, родителями, законными представителями.  |                           |
| 6    | Степень комфортности пребывания работника в коллективе                            |                           |
| 7    | Мотивированность на профессиональное развитие и самосовершенствование             |                           |

Вывод\_ Рекомендации \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_ / \_\_\_\_

подпись Ф.И.О., должность

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_20 \_\_\_\_ г.

Ознакомлен \_\_\_\_ / \_\_\_\_ подпись

Ф.И.О., должность

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_20 \_\_\_\_ г.