

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Екатеринбургский политехникум»
(ГАПОУ СО «ЕПТ»)**

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
(протокол от 31.08.2020 № 1)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
от 31.08.2020 № 205/1-ОД

Директор

Н.А. Алтунина



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

в ГАПОУ СО «Екатеринбургский политехникум»

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в ГАПОУ СО «Екатеринбургский политехникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГАПОУ СО «Екатеринбургский политехникум» (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Наставничество в сфере образования представляет собой универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.3. Нормативной правовой основой организации наставничества является:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Национальный проект «Образование», утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

Постановление Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»;

настоящее Положение.

1.4. Основные понятие и определения, используемые в настоящем Положении:

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник техникума, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов,

обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

1.5. Участниками наставничества являются студенты и сотрудники техникума, представители работодателей, обучающиеся общеобразовательных организаций.

Наставничество устанавливается в отношении студентов, педагогических работников техникума (при вступлении в должность), обучающихся общеобразовательных организаций.

2. Цели, задачи, планируемые результаты наставничества

2.1. Целями наставничества являются:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и педагогических работников и молодых специалистов техникума.

2.2. Задачами наставничества являются:

улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого

обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Планируемыми результатами наставничества на уровне обучающегося являются:

повышение мотивации обучающихся к учебе;

исключение (минимизация) неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;

повышение уровня информированности обучающихся о карьерных и образовательных возможностях;

формирование у обучающихся осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

создание возможности эффективного совмещения получения образования и рабочей деятельности по специальности;

повышение уровень общей культуры обучающихся;

развитие у обучающихся метакомпетенций, навыков целеполагания, планирования и самореализации;

формирование оптимистических ожиданий от будущего и самого общества;

повышение уровня общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – повышение востребованности на рынке;

повышение мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

создание возможности реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в период освоения образовательной программы.

3. Направления и формы наставничества

3.1. Направления наставничества, реализуемые в техникуме:

учебно-профессиональное наставничество (осуществляется на производстве в период прохождения студентами производственной практики на предприятии по направлению техникума, либо в техникуме в рамках образовательного процесса, в период подготовки к олимпиадам и конкурсам профессионального мастерства;

социальнокультурное наставничество (осуществляется во внеучебной общественной деятельности);

индивидуально-профилактическое наставничество (осуществляется в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, в том числе попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья), входящих в группу риска (студенты, состоящие на внутреннем профилактическом учете в техникуме, на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и т.д.).

3.2. В целях настоящего Положения для реализации наставничества в техникуме применяются следующие его формы:

«студент – студент»;

«педагог – студент»;

«работодатель – студент»;

«студент – ученик»;

«педагог – педагог».

Описание форм наставничества представлены в приложение 1 к настоящему Положению.

3.3. Наставничество организуется как в индивидуальной, так и в групповой формах.

Максимальное число наставляемых, закрепленных за одним наставником, не может превышать 10 (десяти) человек.

4. Организация наставничества

4.1. Кураторами наставничества по направлениям наставничества, реализуемым в техникуме, являются заместители директора.

4.2. Список студентов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производственной практике), формируется цикловыми комиссиями ежегодно не позднее 15 сентября текущего года.

4.3. Наставнические пары (группы) и программы наставничества формируются заместителями директора по направлениям наставничества:

по направлению «Учебно-профессиональное наставничество» (в части образовательного процесса) – заместителем директора по учебно-производственной работе совместно с заведующими отделениями;

по направлению «Учебно-профессиональное наставничество» (в части производственной практики) – заместителем директора по учебно-производственной работе совместно с заведующим практикой;

по направлению «Учебно-профессиональное наставничество» (в части подготовки к олимпиадам и конкурсам профессионального мастерства) – заместителем директора по учебно-методической работе совместно с председателями цикловых комиссий;

по направлению «Социальнокультурное наставничество» - заместителем директора по социально-педагогической работе;

по направлению «Индивидуально-профилактическое наставничество» - заместителем директора по социально-педагогической работе совместно с социальным педагогом, педагогом-психологом;

по направлению «Профессиональное наставничество» (в части адаптации педагогов при вхождении в должность) – заместителем директора по учебно-методической работе совместно с председателями цикловых комиссий.

4.4. Наставнические пары (группы) утверждаются ежегодно приказом директора техникума не позднее 01 октября текущего года.

Программа наставничества утверждается заместителем директора – куратором наставничества по соответствующему направлению и регистрируется в реестре программ наставничества.

4.5. Назначение наставника осуществляется при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

Кандидатура наставника утверждается при обязательном письменном согласии лица, назначаемого наставником.

4.6. Наставничество устанавливается на срок от 2 (двух) до 10 (десяти) месяцев в течение одного учебного года в зависимости от направления наставничества и степени подготовки наставляемого.

4.7. Замена наставника производится приказом директора техникума в случаях:

по письменной просьбе наставника или наставляемого;

в случае увольнения или перевода наставника на другую работу;

в случае продолжительной болезни или длительной командировки наставника;

в случае неисполнения наставником своих обязанностей;

по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Срок осуществления наставничества при этом не изменяется.

4.8. Программа наставничества оформляется в соответствии с приложениями 2, 3 к настоящему Положению.

Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества, фиксация результатов мониторинга и оценки эффективности программы наставничества осуществляются, в том числе, в соответствии с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»).

4.9. Мониторинг и оценку эффективности программы наставничества осуществляют кураторы наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (до 1 февраля и до 15 июня).

4.10. Куратор наставничества обязан:

разработать (совместно с наставником) и утвердить программу наставничества;
подготовить проект приказа об утверждении наставнических пар (групп) в соответствии с направлением наставничества;

осуществлять контроль, мониторинг и оценку эффективности реализуемых программ наставничества;

создавать необходимые условия для совместной работы наставнических пар (групп);

посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставниками, наставническими парами (группами);

организовать обучение наставников передовыми формам и методам индивидуальной учебно-воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;

анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества на уровне техникума и за его пределами.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник имеет право:

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с учебно-профессиональной деятельностью наставляемого, применения к нему меры поощрения, меры воспитательного и дисциплинарного воздействия;

осуществлять контроль деятельности наставляемого, в форме личной проверки качества выполнения промежуточных или итоговых заданий, поручений, отчетной документации наставляемого;

сообщать о результатах контроля деятельности наставляемого руководству техникума, куратору наставничества;

требовать выполнения наставляемым порядка прохождения наставничества, предусмотренного настоящим Положением, программы наставничества;

привлекать опыт работы других сотрудников для расширения общих и профессиональных компетенций наставляемого.

5.2. Наставник обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;

не позднее трех рабочих дней со дня назначения наставником разработать совместно с куратором наставничества по соответствующему направлению программу наставничества;

добросовестно и своевременно выполнять программу наставничества;

оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения учебно-профессиональных обязанностей в соответствии с программой наставничества, заданиями и поручениями;

выявлять недочеты в деятельности наставляемого в процессе реализации программы наставничества, способствовать их устранению;

в качестве примера выполнять отдельные поручения и должностные обязанности совместно с наставляемым;

передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

всесторонне изучать деловые и моральные качества наставляемого, его отношение к обучению, будущей профессиональной деятельности, коллективу;

быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления недисциплинированности, используя при этом методы убеждения, воздействия коллектива;

проявлять чуткость и внимательность, в корректной форме давать оценку результатам работы наставляемого, терпеливо и тактично помогать в преодолении имеющихся недостатков;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, при необходимости корректировать поведение наставляемого при реализации программы наставничества;

осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;

периодически докладывать куратору наставничества о процессе реализации программы наставничества, поведении, результатах наставляемого;

вести отчетную документацию;

по окончании установленного срока реализации программы наставничества подготавливать заключение об итогах ее выполнения.

5.3. Наставляемый имеет право:

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с содержанием деятельности в рамках реализуемой программы наставничества;

при невозможности установления личного контакта с наставником ходатайствовать о его замене перед куратором наставничества;

вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

защищать честь и достоинство;

знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его деятельности по реализации программы наставничества, давать по ним объяснения;

защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя в случае дисциплинарного проступка.

5.4. Наставляемый обязан:

изучать требования законодательства в сфере образования, нормативные акты, определяющие учебно-профессиональную деятельность, локальные акты техникума;

выполнять программу наставничества в установленные сроки;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением программы наставничества, учиться у наставника практическому решению поставленных задач;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения заданий и поручений в соответствии с направлением реализуемой программы наставничества;

совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

сообщать наставнику о трудностях, возникающих в связи с выполнением определенных заданий и поручений в рамках программы наставничества;

совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.5. Обязанности предприятий реального сектора экономики, участвующих в наставничестве:

производить отбор работников для осуществления функции наставничества;

контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы

наставничества на предприятии.

5.6. Права предприятий реального сектора экономики, участвующих в наставничестве: согласовывать с руководством техникума сроки и программу наставничества; привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций наставляемых и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в установленном порядке.

6. Руководство наставничеством

6.1. Руководство и контроль за организацией наставничества в техникуме осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе – руководитель наставничества, который:

обеспечивает рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

предлагает меры поощрения наставников, кураторов наставничества;

представляет на педагогическом совете результаты наставничества за учебный год.

6.2. Ответственность за организацию наставничества по конкретному направлению наставничества несет заместитель директора – куратор наставничества, который:

формирует предложения по кандидатуре наставника и по сроку осуществления наставничества в зависимости от уровня подготовки и наставнических потребностей наставляемого;

осуществляет контроль за деятельностью наставника и наставляемого, вносит необходимые изменения в процесс работы по наставничеству;

создает условия для совместной работы наставника и наставляемого;

проводит по окончании срока наставничества индивидуальное собеседование с наставляемым, обеспечивает своевременное представление надлежащим образом оформленных документов по итогам наставничества руководителю наставничества в техникуме.

6.3. Для осуществления организационного и документационного сопровождения процесса наставничества, координации и контроля за организацией работы по наставничеству в техникуме создается Совет кураторов наставничества.

6.3.1. Организационное сопровождение наставничества предусматривает:

взаимодействие с профильными организациями по вопросу формирования банка наставников;

подготовка кандидатов в наставники к осуществлению наставничества посредством организации и проведения инструктивно-методических семинаров, реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

анализ, обобщение и распространение опыта работы наставников;

поддержание контакта с наставником и наставляемым, для оказания методической помощи в рамках компетенции.

6.3.2. Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в подготовке проектов локальных нормативных правовых и распорядительных актов по вопросам организации наставничества в техникуме, оказании консультационной помощи в разработке программы наставничества.

6.3.3. Координация и контроль за организацией работы по наставничеству в техникуме включает:

осуществление контроля за прохождением наставничества в техникуме;

проведение анкетирования наставляемых и наставников, с целью определения эффективности реализации программы наставничества;

устранение причин, препятствующих эффективной реализации программы наставничества;

анализ, обобщение и распространение позитивного опыта наставничества.

7. Завершение наставничества, стимулирование работы наставника

7.1. Наставник в течение 7 (семи) рабочих дней со дня окончания срока реализации программы наставничества подготавливает и передает куратору наставничества заключение об итогах выполнения программы наставничества, включенным в структуру программы наставничества.

7.2. Куратор наставничества в течение 7 (семи) рабочих дней со дня окончания срока наставничества:

проводит собеседование с наставляемым;

согласовывает подготовленное наставником заключение об итогах выполнения программы наставничества.

7.3. Заключение об итогах выполнения программы наставничества используется:

для выявления эффективных методов наставничества и причин, препятствующих адаптации обучающихся в техникуме, эффективному освоению обучающимися основных профессиональных образовательных программ;

для стимулирования труда наставников.

7.4. Результаты работы наставника учитываются при:

применении различных видов материального и нематериального поощрения, предусмотренных локальными нормативными актами техникума;

формировании кадрового резерва;

осуществлении кадровой ротации административно-управленческого состава техникума.

Описание форм наставничества

1. Форма «студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов техникума, при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Целью данной формы наставничества является разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;

развитие гибких навыков и метакомпетенций;

оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума;

формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус техникума, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму. Студенты – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и техникума;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогических работников, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива студентов.

Портрет участников

Наставник. Активный студент старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, конкурсов профессионального мастерства и соревнований на уровне техникума, участник олимпиад, конкурсов профессионального мастерства и соревнований на областном, межрегиональном, всероссийском уровне, лидер учебной группы (курса), принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный студент более

низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни техникума, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Студент с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенной предметной областью, учебной дисциплиной, профессиональным модулем, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты ролевых моделей взаимодействия участников программы наставничества внутри формы «студент – студент»:

взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, производственная практика, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

2. Форма наставничества «педагог – студент»

Целью данной формы наставничества является разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;

развитие гибких навыков и метакомпетенций;

оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума;

профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся с особыми социальными потребностями;

формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус техникума, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму. Студенты – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и техникума;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогических работников, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива студентов.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Создает комфортные условия для реализации личностных качеств обучающихся в социально-образовательном пространстве техникума, помогает с самоорганизацией обучающегося в образовательном процессе и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу обучающегося.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный студент более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни техникума, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Студент с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенной предметной областью, учебной дисциплиной, профессиональным модулем, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы: проектная деятельность, совместная подготовка и участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, производственная практика, индивидуальные консультации в рамках учебной дисциплины, профессионального модуля, создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

3. Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия техникума и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью формы наставничества «работодатель – студент» является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

повышение уровня профессиональной подготовки студента;

ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления

в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Свердловской области в долгосрочной перспективе.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в техникуме;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума.

Портрет участников:

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник техникума, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основные варианта:

взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие «коллега - будущий коллега» - совместная работа по развитию

творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы: совместная подготовка и участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, производственная практика, практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

4. Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие студента техникума с обучающимся (обучающимися) общеобразовательной организации (ученик), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью формы наставничества «студент – ученик» является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования;

формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление студенческого и школьного сообществ.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри техникума и общеобразовательной организации;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;

снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников.

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и

ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

взаимодействие «куратор - автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы:

в общеобразовательных организациях: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории);

в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

5. Форма наставничества «педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество техникума (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри техникума и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (техникуме);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и (или) школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах техникума. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей техникума и ресурсов

наставника. Основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы:

Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в техникуме. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

Приложение № 2
к Положению о наставничестве в
ГАПОУ СО «Екатеринбургский
политехникум»

Форма программы наставничества для обучающегося

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Екатеринбургский политехникум»
(ГАПОУ СО «ЕПТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Куратор наставничества,
Заместитель директора по
_____ работе

_____ И.О. Фамилия
«__» _____ 20__ г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

(фамилия, имя, отчество наставляемого)

(наименование образовательной организации, курс, группа (класс), профессия/специальность)

(фамилия, имя, отчество наставника)

(место работы (учебы) наставника)

(наименование должности наставника)

Продолжительность программы: с «__» _____ 20__ года по «__»
_____ 20__ года

1. Ключевые направления наставничества (не более 5):

Желания	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

2. Цели и результаты наставничества:

Цель № 1:				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
Цель № 2:				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
Цель № 3:				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении
И т.д.				

С направлениями, целями и планируемыми результатами программы наставничества ознакомлены:

Наставник

_____ (И.О. Фамилия)

_____ (подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

Наставляемый

_____ (И.О. Фамилия)

_____ (подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

3. Дневник наставничества:

Дата встречи наставника и наставляемого	Вопросы, решаемые во время встречи	Рекомендации наставника	Результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели	Подпись наставника

4. Заключение наставника по результатам программы наставничества

Краткая характеристика: _____

Вывод: _____

Рекомендации сотруднику по результатам осуществления наставничества:

Наставник

_____ (И.О. Фамилия)

_____ (подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

Наставляемый

_____ (И.О. Фамилия)

_____ (подпись)

« ___ » _____ 20__ г.

Приложение № 3
к Положению о наставничестве в
ГАПОУ СО «Екатеринбургский
политехникум»

Форма программы наставничества для педагогического работника

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Екатеринбургский политехникум»
(ГАПОУ СО «ЕПТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Куратор наставничества,
Заместитель директора по
учебно-методической работе

_____ И.О. Фамилия
«__» _____ 20__ г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

_____ (фамилия, имя, отчество наставляемого)

_____ (наименование должности наставляемого)

_____ (фамилия, имя, отчество наставника)

_____ (наименование должности наставника)

Цель наставничества: _____.

Продолжительность программы: с «__» _____ 20__ года по «__»
_____ 20__ года

1. Адаптационный этап

Продолжительность: с «__» _____ 20__ года по «__» _____
20__ года

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий*	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
-------	--	-------------------	-----------------------------	----------------------

* Содержательная часть мероприятий может меняться (с учетом замещаемой должности, перечня

должностных обязанностей и т.п.).				
1	2	3	4	5
1.	Мероприятия по введению в специфику техникума			
1.1.				
1.2.				
...				
2.	Мероприятия по введению в должность			
2.1.				
2.2.				
...				
3.	Выполнение работ и заданий в рамках профессиональной деятельности			
3.1.				
3.2.				
...				
4.	Участие в мероприятиях, организованных цикловой комиссией			
4.1.				
4.2.				
...				
5.	Участие в мероприятиях, организованных техникумом			
5.1.				
5.2.				
...				

2. Заключение наставника по результатам адаптационного этапа

№ п/п	Критерии оценки результатов адаптационного этапа	Оценка наставника	
1.	Обучаемость	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
2.	Умение планировать работу	Отличное	
		Хорошее	
		Удовлетворительное	
		Неудовлетворительное	
3.	Ответственность за результаты работы	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
4.	Отношение к другим работникам	Доброжелательное	
		Преимущественно доброжелательное	
		Противоречивое	
		Конфликтное	
5.	Соблюдение трудовой, исполнительской	Высокое	

	дисциплины	Среднее	
		Низкое	
6.	Положение в коллективе	Авторитетное	
		Обычное рабочее	
		Неустойчивое	
Результаты адаптационного этапа		Хорошие	
		Удовлетворительные*	
		Неудовлетворительные*	

* При данных результатах адаптационного этапа в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	
Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	
И т.д.	

Наставник

_____ (И.О. Фамилия) _____ (подпись)
«__» _____ 20__ г.

Наставляемый

_____ (И.О. Фамилия) _____ (подпись)
«__» _____ 20__ г.

3. Этап профессионального развития

Продолжительность: с «__» _____ 20__ года по «__» _____ 20__ года

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий*	Период выполнения	Отметка о выполнении
	<i>* Содержательная часть мероприятий может меняться (с учетом замещаемой должности, перечня должностных обязанностей и т.п.).</i>		
1	2	3	4
1.	Самообучение		
1.1.			
1.2.			
...			
2.	Обучение		
2.1.			
2.2.			
...			

3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		
3.1.			
3.2.			
...			
4.	Участие в мероприятиях, организованных цикловой комиссией		
4.1.			
4.2.			
...			
5.	Участие в мероприятиях, организованных техникумом		
5.1.			
5.2.			
...			

4. Заключение наставника по результатам этапа профессионального развития

№ п/п	Критерии профессионального развития	Оценка наставника	
1.	Соблюдение сроков работ	Соблюдение	
		Частичное соблюдение	
		Несоблюдение	
2.	Качество выполнения работ	Высокое	
		Среднее	
		Низкое	
3.	Профессиональная компетентность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
4.	Выполнение функциональных обязанностей	Выполнение	
		Частичное выполнение	
		Невыполнение	
5.	Выполнение планов	Выполнение	
		Частичное выполнение	
		Невыполнение	
6.	Организаторские способности	Высокие	
		Средние	
		Низкие	
7.	Способность к саморазвитию	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
8.	Инициативность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
9.	Ответственность	Высокая	
		Средняя	
		Низкая	
Результаты постадаптационного этапа		Высокий	
		Выше среднего	

	Средний	
	Ниже среднего*	
	Низкий*	

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил общества	
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	
И т.д.	

Рекомендации:

Стажировка	
Единовременное премирование	
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	
Планирование карьеры	
Включение в кадровый резерв	

Наставник

«__» _____ 20__ г. _____ (И.О. Фамилия) _____ (подпись)

Наставляемый

«__» _____ 20__ г. _____ (И.О. Фамилия) _____ (подпись)