

1. Общие положения

1.1. Положение разработано на основании:

– Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 30.04.2021);

– Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;

– Указа Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.»;

– Распоряжения Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

– Распоряжения Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г.»;

– Стратегии развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи» (протокол № 45 от 14.05.2010);

– Распоряжения 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»;

– Письма Министерства просвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Устава ГГУ и иных локальных нормативно-правовых актов.

1.2. Положение определяет:

– цели, задачи, направления и порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс;

– модели наставничества;

– права и обязанности участников;

– требования, предъявляемые к наставникам;

– способы мотивации наставников и кураторов;

– требования к проведению мониторинга и оценки качества реализации программ наставничества в ГГУ.

1.3. Участниками системы наставничества в ГГУ являются:

– наставник;

– лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее –

наставляемый);

- педагоги;
- сотрудники;
- иные должностные лица ГГУ;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ГГУ;
- работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие заинтересованные субъекты и организации.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества – создание благоприятных условий для адаптации, профессионального и личностного развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества как обучающихся, так и молодых специалистов, новых работников.

2.2. Задачи наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов, сотрудников при приеме на работу, закрепление кадров в ГГУ и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- адаптация обучающихся и работников к условиям осуществления учебной и трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре ГГУ;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

2.3. Внедрение системы наставничества в ГГУ предполагает осуществление следующих функций:

- реализация различных моделей наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения системы наставничества в ГГУ;
- привлечение наставников, их обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе – материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности в ГГУ;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества системы наставничества в ГГУ учредителю или в иные государственные структуры (при необходимости или при поступлении соответствующего запроса);
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- формирование баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ГГУ;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Понятие, формы и модели наставничества

3.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

3.2. Наставничество может быть индивидуальное (взаимодействие наставника и одного подопечного), групповое (наставническое сопровождение группы подопечных), проектное (взаимодействие наставника и студенческой команды, реализующей проект).

3.3. Наставничество в ГГУ осуществляется на добровольных началах, как со стороны наставляемого, так и со стороны наставника на основе принципов взаимопомощи, доверия, взаимного уважения, признания их авторитета.

3.4. Модели наставничества, реализуемые в ГГУ

3.4.1. В федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Гжельский государственный университет» по следующим моделям:

– *«обучающийся – обучающийся»* – наставничество, обучающийся старших курсов (всех уровней образования), имеющих высокие результаты в учебе, отличающихся высокой коммуникабельностью и доброжелательностью, принимающих активное участие в общественной,

научной, спортивной и творческой деятельности университета, готовых оказывать помощь в адаптации обучающийся первого курса к условиям обучения;

– *«педагог – обучающийся»* – наставничество педагогических и научно-педагогических работников (далее – преподаватель) в отношении обучающийся;

– *«работодатель – обучающийся»* – наставничество работодателей-партнеров в отношении обучающихся по программам среднего профессионального и высшего образования;

– *«преподаватель – преподаватель»* – наставничество опытных преподавателей в отношении молодых специалистов и новых работников.

3.4.2. Внедрение различных моделей наставничества в рамках образовательной деятельности ГГУ предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник. Наставляемый – участник реализации системы 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 реализации системы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный, который готов поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3.5. Характеристика моделей наставничества

3.5.1. «Обучающийся – обучающийся»

Наставляемый – активный обучающийся в возрасте до 19 лет с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию компетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Либо пассивный, дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному направлению (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе), равнодушный к процессам, происходящим внутри университета.

Наставник – обучающийся-старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, отделения института, принимающий активное участие в жизни ГГУ (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, студенческое самоуправление, КВН, молодежные общественные организации и др.).

Взаимодействие наставника и наставляемого: ведется в формате внеучебной деятельности: организация совместных конкурсов и проектных работ, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального

мастерства, совместных походах, спортивных и культурных мероприятиях, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в социально-культурную среду ГГУ.

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи – взаимодействие наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков, компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Оцениваемые результаты:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа обучающихся, состоящих на административном учете в КДН и ЗП, психоневрологических диспансерах;

– снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3.5.2. «Педагог– обучающийся» (группа обучающийся)

Наставляемые – активный обучающийся в возрасте до 19 лет (группа обучающийся) с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию компетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Либо пассивный, дезориентированный обучающийся (группа обучающийся) 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, происходящим внутри университета.

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров, семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества ГГУ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Взаимодействие наставляемого и наставника: осуществляется в формате учебной и внеучебной деятельности: образовательные, социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, курсовые работы,

интеграция в профессиональное сообщество, самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства; помощь в подготовке ВКР, кураторские часы, консультации, волонтерство, мотивация трудоустройства и профессионального роста.

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, поддержка обучающийся по реализации его индивидуальной образовательной траектории.

Задачи – помощь в освоении образовательных программ, реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков, компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества педагогов.

Оцениваемые результаты:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона у обучающийся (группы);

– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа обучающихся, состоящих на административном учете в КДН и ЗП, психоневрологических диспансерах;

– снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;

– участие в учебно-профессиональных, творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах);

– развитие практики наставничества обучающийся – победителей олимпиад, чемпионатов и др. (кружки, мастер-классы от чемпионов, успешных профессионалов и т.д.).

3.5.3. «Работодатель – обучающийся»

Наставляемый – активный обучающийся в возрасте до 19 лет с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию компетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Либо пассивный, дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному направлению, равнодушный к процессам, происходящим внутри университета.

Наставник – равнодушный профессионал с большим (от 7 лет)

опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе, способен и готов делиться опытом, лояльный, поддерживающий миссию ГГУ. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающийся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.

Взаимодействие наставляемого и наставника: осуществляется в формате реализации образовательной программы: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Цель – получение обучающийся (группой обучающийся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи – помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в выборе профессии, самоопределении, личностном развитии, повышении уровня профессиональной подготовки обучающийся, ускорении процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, развитие у обучающийся интереса к трудовой деятельности в целом.

Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов обучающийся;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в ГГУ;
- 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 профессиональных образовательных организаций.

3.5.4. «Преподаватель – преподаватель»

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

Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров, семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества ГГУ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Взаимодействие наставляемого и наставника осуществляется в рамках реализации программы повышения квалификации в ГГУ, создания совместных педагогических проектов для реализации как в ГГУ, так и в других образовательных организациях: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия и т. д.

Цель – успешное закрепление на месте работы или в должности педагога-молодого специалиста в ГГУ, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГГУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи – 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 ГГУ; ускорить процесс профессионального становления педагога, включив его в педагогический коллектив ГГУ.

Оцениваемые результаты:

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

4. Направления и формы реализации наставничества

4.1. Направления наставничества:

а) **учебно-профессиональное наставничество:** осуществляется в месте проведения практики (стажировки) в период прохождения обучающимся практики или стажировки по направлению ГГУ, а также в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций, обучающихся;

б) **социокультурное наставничество:** осуществляется, как правило,

во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, и универсальных компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.

в) *индивидуально-профилактическое наставничество*: осуществляется в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.).

г) *учебно-методическое и научно-методическое наставничество*: осуществляемое в преподавательской деятельности колледжа и вуза в целях обеспечения профессионального становления, адаптации и освоения квалифицированного исполнения должностных обязанностей молодых преподавателей.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник имеет право:

– знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого;

– вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности наставляемого, о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания;

– осуществлять контроль деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

5.2. Наставник обязан:

– руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов ГГУ при осуществлении наставнической деятельности;

– способствовать формированию у наставляемого высоких профессиональных и морально-психологических качеств;

– оказывать содействие наставляемому в исполнении его учебных и должностных обязанностей, ознакомлении с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы в организации, основами корпоративной культуры;

– способствовать освоению наставляемым практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных обязанностей, устранению допущенных ошибок;

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

– привлекать наставляемого к участию в общественной жизни коллектива организации;

– воспитывать у наставляемого дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу, рост производительности труда, проявлять требовательность в вопросах соблюдения норм профессиональной этики;

– периодически докладывать руководителю структурного подразделения о процессе адаптации наставляемого о его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой ГГУ в целях исполнения своих должностных обязанностей и прохождения наставничества;

– участвовать в составлении индивидуального плана;

– обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с учебными/должностными обязанностями;

– обращаться к руководителю структурного подразделения с ходатайством о замене наставника.

6.2. Наставляемый обязан:

– выполнять мероприятия индивидуального плана в установленные в нем сроки;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГГУ;

– знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию образовательного процесса и трудовой деятельности в ГГУ;

– выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению учебных и должностных обязанностей;

– совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения учебных и должностных обязанностей;

– устранять совместно с наставником допущенные ошибки;

– проявлять дисциплинированность, организованность и культуру;

– обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам обучения и работы;

– не совершать поступков, порочащих имидж и деловую репутацию ГГУ;

– участвовать в общественной жизни ГГУ.

7. Порядок организации наставничества

7.1. На основании предложений кафедр, цикловых комиссий колледжа, и добровольного согласия наставника и наставляемого подготавливается приказ ректора «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными обучающимися (группами обучающихся, работниками).

7.2. Список наставляемых из числа обучающихся формируется институтами и колледжем ежегодно не позднее 1 октября текущего учебного года.

7.3. Список наставляемых из числа работников формируется отделом

кадров по представлению директоров институтов, директора колледжа, руководителей структурных подразделений до 1 октября текущего учебного года.

7.4. Общий контроль процесса наставничества осуществляется директорами институтов и колледжа.

7.5. Замена наставника производится приказом ректора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

7.6. Программа наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и наставляемого осуществляются в соответствии с формами документации по наставничеству (приложения 1, 2).

7.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

7.8. Результаты деятельности наставника оцениваются 1 раз в год при подведении итогов работы за учебный год.

7.9. Директора институтов и директор колледжа:

- утверждают программу наставничества на текущий учебный год;
- готовят проект приказа о закреплении наставников над наставляемыми по соответствующему направлению наставничества;
- проводят мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создают необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- посещает отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником с наставляемым;
- оказывает наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с подопечными;
- анализирует и распространяет положительный опыт наставничества;
- готовит представление для поощрения наставников.

8. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- данное Положение;
- приказ ректора «О наставничестве»;
- Программа наставничества;
- отчет о работе наставника;
- протоколы заседаний цикловой комиссии и кафедр, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9. Формы мотивации наставников

9.1. За хорошую работу наставники могут поощряться:

- объявлением благодарности приказом ректора ГГУ;

- награждением Почетной грамотой ГГУ;
- премированием.

10. Заключительные положения

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся в соответствии с нормативными актами органов законодательной и/или исполнительной власти Российской Федерации, а также с локальными актами ГГУ.

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по образовательной
деятельности

С. Н. Жданова

Проректор по научной и воспитательной
работе

А. С. Кагосян

Начальник правового управления

А. А. Сапронов

Директор Института социально-
гуманитарного образования

И. Р. Позднякова

Директор Института изобразительного
искусства и дизайна

Г. П. Московская

Директор колледжа

А. А. Сахарова

Председатель профсоюзной
организации студентов и
сотрудников

Л. Н. Баранова

Приложение 1

Утверждаю
Директор института /колледжа.....
ФИО
« ____ » _____ 202...

Программа наставничества

на 202_/202_ учебный год

Реализуемая модель наставничества _____

Направление _____

Наставник _____

(должность, ФИО)

Наставляемый _____

(ФИО, группа, либо должность)

№ п. п.	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении

Наставник _____ / _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен _____ / _____
(ФИО наставляемого) (подпись)

Утверждаю
Директор института /колледжа.....
ФИО
« ____ » _____ 202...

Отчет наставника

за 2020-202... учебный год

Реализуемая модель наставничества _____

Направление _____

Наставник _____

(должность, ФИО)

Наставляемый _____

(ФИО, группа, либо должность)

№ п/п	ФИО обучающегося	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник _____ / _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)