

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ИРКУТСКИЙ ТЕХНИКУМ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»  
(ГБПОУ ИО ИТАС)**

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом

ГБПОУ ИО ИТАС

Протокол от 27 января 2021 г. № 5



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ ИО ИТАС

Б.А. Михайлов

Приказ от 27 января 2021 г. № 36

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Регистрационный № 108

г. Иркутск  
2021

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, направления и порядок организации наставнической деятельности на основе программ наставничества в ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства» и его филиала в г. Шелехове.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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»;
- Уставом, локальными актами ГБПОУ ИО ИТАС.

1.3. В настоящем положении применяются следующие понятия:

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

**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.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства».

**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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник техникума (филиала техникума), либо сотрудник организации партнёра техникума, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

## II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся техникума, профессионального становления и развития молодых и начинающих специалистов из числа педагогических работников техникума.

2.2. Задачи реализации наставничества:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, общественной, профессиональной и иных сферах деятельности;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной социально продуктивной и профессиональной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии молодых и начинающих педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку её деятельности.

## III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество в техникуме реализуется в следующих формах:

- «Педагог – Педагог»
- «Педагог – Обучающийся / группа обучающихся»
- «Обучающийся – Обучающийся»
- «Работодатель – Обучающийся / группа обучающихся»

3.2. **Форма «Педагог – Педагог»** представляет собой взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

3.2.1. *Целевая группа*: Все категории педагогических работников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие педагогические технологии и (или) производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

3.2.2. *Цели и задачи формы «Педагог – Педагог»*.

Целью формы наставничества «Педагог – Педагог» является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста или нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым в форме «Педагог – Педагог»:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя 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 учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

3.2.3. *Ожидаемые результаты*. 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 потенциала.

3.2.4. *Возможные варианты программы*:

- взаимодействие «педагог-наставник – начинающий специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

3.3. **Форма «Педагог – Обучающийся / группа обучающихся»** представляет собой взаимодействие обучающегося и педагога, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе, профессиональной и личностной самореализации.

3.3.1. *Целевая группа:* Социально активные студенты с особыми образовательными потребностями, мотивированные к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых профессиональных и общих навыков. Плохо мотивированные к обучению обучающиеся, плохо информированные о карьерных и образовательных перспективах, равнодушные к процессам внутри техникума и его сообщества.

3.3.2. *Цели и задачи формы «Педагог – Обучающийся / группа обучающихся».* Целью формы наставничества «Педагог – Обучающийся / группа обучающихся» (в зависимости от проблемы) является успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного и профессионального потенциала, повышение мотивации к обучению, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым в форме «Педагог – Обучающийся / группа обучающихся»:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии;
- повышение мотивации к обучению и успеваемости.

3.3.3. *Ожидаемые результаты.* Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и результативность обучающихся в обучении, саморазвитии, профессиональной и личностной самореализации.

3.3.4. *Возможные варианты программы:*

- взаимодействие «педагог – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «педагог – студент-активист», вариант поддержки для развития и получения новых навыков: лидерских, организационных, коммуникативных навыков.

3.4. **Форма «Обучающийся – Обучающийся»** представляет собой взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

3.4.1. *Целевая группа:* Социально / ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени,

демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, студент, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.4.2. *Цели и задачи формы «Обучающийся – Обучающийся».* Целью формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым в форме «Обучающийся – Обучающийся»:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и внутри техникума;
- снижение числа обучающихся, демонстрирующих социально и общественно негативные проявления;
- формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

3.4.3. *Ожидаемые результаты.* 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 организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к техникуму. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

3.4.4. *Возможные варианты программы:*

- 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 течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**3.5. Форма «Работодатель – Обучающийся / группа обучающихся»** представляет собой взаимодействие техникума и региональных предприятий с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятиям – подготовленных и мотивированных кадров.

**3.5.1. Целевая группа:** Активный 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. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути.

**3.5.2. Цели и задачи формы «Работодатель – Обучающийся / группа обучающихся».** Целью формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым в форме «Работодатель – Обучающийся / группа обучающихся»:

- 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.

**3.5.3. Ожидаемые результаты.** 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.

**3.5.4. Возможные варианты программы:**

- 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 (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

### **III. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Наставничество в техникуме осуществляется на основании приказа директора, в котором указываются кураторы по направлениям.

3.2. Заместители директора по учебно-производственной работе, учебной работе, учебно-воспитательной работе, учебно-методической работе являются кураторами направлений наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

3.3. Ежегодно кураторы формируют базу наставничества - список сформированных пар наставничества по формам и направлениям:

по направлению «Учебное наставничество в ПОО» - заместитель директора по учебной работе – до 01 октября текущего учебного года и далее по необходимости;

по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на производстве» - заместитель директора по учебно-производственной работе (по согласованию с руководством предприятия, где обучающийся проходит практику или стажировку) – не позднее 7 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве;

по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество» - заместитель директора по учебно-воспитательной работе – до 01 октября текущего учебного года и далее по необходимости;

по направлению «Профессионально-педагогическое наставничество» зам. директора по учебно-методической работе до 01 октября текущего года и далее по необходимости.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

3.5. Ежегодно на основе представлений кураторов директор издает приказ, в котором утверждаются программы наставничества, назначаются наставники и закрепляются пары, группы наставляемых.

3.6. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары.



3.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения / перевода наставника на другую работу;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

3.8. Критериями и показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

3.9. Текущие результаты взаимодействия наставника и наставляемого рассматриваются на заседаниях предметно-цикловых комиссий, других совещательных органов. На итоговом заседании педагогического совета подводятся итоги за учебный год по реализации программ наставничества.

#### **IV. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПОРЯДОК РАБОТЫ ПО ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Программа наставничества является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в техникуме.

4.2. Программа наставничества формируется по каждой паре «наставник – наставляемый / группа наставляемых». Заместитель директора по соответствующему направлению готовит проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками, помогает в составлении программы наставничества и утверждает её.

4.2. Программа наставничества включает следующие обязательные разделы:

1. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность программы наставничества
- 1.2. Цели и задачи программы
- 1.3. Ожидаемые результаты
- 1.4. Сроки реализации программы

2. Содержание программы наставничества

- 2.1. Участники программы и их функции
- 2.2. Формы и методы работы
- 2.3. План реализации мероприятий программы

3. Оценка результатов программы и её эффективности

- 3.1. Организация контроля и оценки
- 3.2. Оценка эффективности программы

4.3. По окончании работы по программе в последнем её разделе «Оценка результатов программы и её эффективности» куратором программы проставляется оценка эффективности реализации программы по итогам достижения наставляемого планируемых результатов.

## **V. ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1. К зоне ответственности кураторов процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям относятся следующие функции и задачи:

- сбор данных и работа с базой наставников и наставляемых;
- подготовка проекта приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- организация обучения наставников;
- оказание помощи в составлении программы наставничества и утверждение программы наставничества;
- создание необходимых условий для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником, решение организационных вопросов в процессе работы;
- посещение отдельных совместных мероприятий, проводимых наставником и наставляемым;
- проведение мониторинга и оценка результатов деятельности наставников;
- анализ и распространение положительного опыта наставничества в средствах массовой информации, на сайте техникума, в социальных сетях в группе техникума.

5.2. К зоне ответственности наставника относятся следующие функции и задачи:

- выполнение утвержденной программы наставничества;
- изучение личностных качеств наставляемого, его отношений с участниками образовательного процесса, увлечения, склонности, круг общения;
- контроль и оценка самостоятельно выполненной работы наставляемого, оказание необходимой помощи;
- развитие положительных качеств наставляемого, корректировка его поведения, привлечение к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию общих и профессиональных компетенций;
- пополнение «портфолио» наставляемого.

5.3. К зоне ответственности наставляемого относятся следующие задачи:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- выполнять рекомендации наставника;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, эффективно строить свои взаимоотношения с ним и окружающими;
- информировать наставника о трудностях, возникших при выполнении программы наставничества;

- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

## **VI. ФОРМЫ И УСЛОВИЯ ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКА**

6.1. Формами поощрения наставников по результатам работы являются меры морального и материального стимулирования:

- популяризация роли и деятельности наставников в средствах массовой информации, сети Интернет, в том числе на сайте техникума, в социальных сетях в группе техникума;
- обобщение опыта работы наставников в публикациях и материалах конференций, форумов и т.д.;
- выдвижение кандидатур лучших наставников на награждение наградами, поощрениями муниципальных, региональных, федеральных органов управления, в т.ч. органов управления образованием, социальных партнёров и других структур;
- размещение информации о лучших наставниках на Доске почёта техникума (на официальном сайте техникума);
- объявление благодарности, награждение грамотой администрации техникума;
- установление стимулирующих выплат или премирование по результатам деятельности наставляемых.

6.2. Условиями материального и морального стимулирования наставников является достижение наставляемыми высоких результатов по итогам работы по программе наставничества.

Разработчик: Кузнецова Е.Н., заместитель директора по учебно-методической работе

Приложение 1.  
Шаблон Программы наставничества

Титул  
**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ИРКУТСКИЙ ТЕХНИКУМ АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА»  
(ГБПОУ ИО ИТАС)**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заместитель директора по \_\_\_\_  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

---

*указать форму наставничества*

---

*указать сроки реализации*

Наставник:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

*(подпись / ФИО наставника)*

Наставляемый:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

*(подпись / ФИО наставляемого)*

**Иркутск, 20 \_\_\_\_**

**СОДЕРЖАНИЕ**

		стр.
<b>1.</b>	<b>Пояснительная записка</b>	
	1.1. Актуальность программы наставничества	
	1.2. Цели и задачи программы	
	1.3. Ожидаемые результаты	
	1.4. Сроки реализации программы	
<b>2.</b>	<b>Содержание программы наставничества</b>	
	2.1. Участники программы и их функции	
	2.2. Формы и методы работы	
	2.3. План реализации мероприятий программы	
<b>3.</b>	<b>Оценка результатов программы и её эффективности</b>	
	3.1. Организация контроля и оценки	
	3.2. Оценка эффективности программы	

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. Актуальность программы наставничества

*(Кратко описать актуальность разработки и реализации данной программы наставничества на основе выявленных проблем)*

### 1.2. Цели и задачи программы

Программа наставничества направлена на достижение **цели** – \_\_\_\_\_.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

– ....

– ....

### 1.3. Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет \_\_\_\_\_

Ожидаемые результаты:

– ....

– ....

### 1.4. Сроки реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на \_\_\_\_\_.

Начало реализации программы наставничества с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.,  
срок окончания с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### 2.1. Участники программы и их функции

Наставник: *(указать ФИО, должность, место работы / учебы, имеющиеся компетенции и достижения наставника)*

Наставляемый: *(указать ФИО, должность, место работы / учебы, имеющиеся дефициты компетенций и трудности)*

### 2.2. Формы и методы работы

*(Указать формы и методы работы в зависимости от цели и задач)*

### 2.3. План реализации мероприятий программы

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.				
2.				
...				

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1. Организация контроля и оценки

Текущий и итоговый контроль и оценка осуществляются на основе следующих форм и методов:

Текущий контроль – \_\_\_\_\_.

Итоговый контроль – \_\_\_\_\_.

#### 3.2. Оценка эффективности программы

Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

б) наставляемый достиг следующих результатов: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

в) определение потенциала наставляемого и рекомендации по его дальнейшему развитию: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

(подпись / ФИО наставника)

Наставляемый:

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

(подпись / ФИО наставляемого)

