

П-СМК-03.5.38-2020

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Торгово-экономический колледж им. Г.Д. Зуйковой»

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Омск – 2020



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 2 из 24

УТВЕРЖДАЮ

Директор БПОУ «ТЭК»

_____ Т.П. Ивченко

30 августа 2020 г.

| № изменения | Дата внесения изменений | Изменения | Подпись лица, внесшего изменение |
|-------------|-------------------------|-----------|----------------------------------|
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |
| 5 | | | |

| Дата ежегодной актуализации | Результаты актуализации | Подпись разработчика |
|-----------------------------|-------------------------|----------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 3 из 24

Предисловие

Сведения о положении

1. РАЗРАБОТАНО директором Бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Торгово-экономическим колледжем им. Г.Д. Зуйковой» – Т.П. Ивченко, заведующим отделением - Ю. С. Савельевой
2. ОФОРМЛЕНО методистом - Н.А. Спириной
3. УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ Протоколом заседания Педагогического совета №3 от 30 августа 2020 г.

Настоящее Положение не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в другие учебные заведения



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 4 из 24

Содержание

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Область применения..... | 5 |
| 2 | Нормативные ссылки | 6 |
| 3 | Общие положения..... | 7 |
| 4 | Направления и механизмы реализации наставничества | 7 |
| 5 | Порядок организации наставничества | 8 |
| 6 | Права и обязанности наставника и подопечного..... | 11 |
| 7 | Формы и модели наставнической деятельности..... | 13 |
| 8 | Документы, регламентирующие наставничество..... | 17 |
| 9 | Экономические факторы и критерии эффективности системы наставничества..... | 18 |
| 10 | Завершение наставничества..... | 19 |
| | Приложение 1 Программа наставничества..... | 20 |
| | Приложение 2 Отчет наставничества..... | 21 |
| | Приложение 3 Анализ стажера о качестве работы наставника..... | 22 |
| | Лист согласования..... | 24 |



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 5 из 24

1 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящее положение определяет порядок организации механизма наставничества для внедрения практики-ориентированных и гибких образовательных технологий в Торгово-экономическом колледже им. Г.Д. Зуйковой (далее Колледж).

1.2 Наставничество – метод обучения, при котором более опытный и компетентный участник образовательной деятельности (наставник) помогает и направляет менее опытного участника при решении конкретных практических задач.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество рассматривается, с одной стороны, как наиболее эффективная разновидность кадровой технологии корпоративного обучения, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок, или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая развитие личности обучающегося, молодого или вновь принятого на работу специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 6 из 24

2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. От 23.07.2013);
- Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденным приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 № 291;
- Уставом колледжа;
- Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО);
- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. N 464;
- Внутренними локальными актами БПОУ «ТЭК».

3 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1 Целью наставничества является создание благоприятных условий для профессионального и личностного развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающегося, а также оказание помощи в профессиональном становлении, адаптации работников в коллективе.

3.2 Задачи наставничества:



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 7 из 24

- формирование и развитие общих, профессиональных компетенций у обучающихся;
- воспитание профессионально-значимых, личностных качеств обучающегося;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников.

4 НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1 Направления наставничества:

- учебно-профессиональное (производственное) наставничество - наставничество работников предприятий реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже по подготовке обучающихся образовательной организации к самостоятельному выполнению определенных трудовых функций в качестве работника; в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся.
- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 8 из 24

- социальное наставничество - наставничество социальных педагогов сопровождать обучающегося, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшегося в трудной жизненной ситуации, «группе риска».

- профессионально-педагогическое наставничество - наставничество как правило, более старшего по возрасту, обладающего важными для подопечного знаниями, опытом, ресурсами и испытывающий потребность в их трансляции, и подопечный или наставляемый, имеющий определенные потребности развития, для удовлетворения которых ему недостаточно имеющихся знаний, опыта, ресурсов, возможностей и необходимы индивидуальная поддержка, сопровождение со стороны более старшего и опытного наставника;

4.2 В целях планирования, мониторинга, оценки результатов процесса наставничества наставник осуществляет свою деятельность на основании планов и отчетов о работе.

5 ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1 Наставник назначается из числа педагогических работников образовательной организации, имеющих высокие показатели, обладающих значительным профессиональным опытом, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе образовательной организации и работников предприятий реального сектора экономики и социальной сферы, а именно должен обладать следующими навыками: способностью к отбору информации, межкультурной компетентностью, способностью мыслить нестандартно и глубоко, умению сотрудничать в виртуальном пространстве и др.

5.2 Наставники могут быть избраны из числа:



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 9 из 24

педагогических работников колледжа;
 обучающихся – победителей олимпиад, чемпионатов WorldSkillsRussia, Абилимпикс;

работников предприятий реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже.

5.3 Список наставников и программы наставничества формирует руководитель структурного подразделения по направлениям наставничества.

5.4 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

5.5 Замена наставника производится в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся.

5.6 Программа наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и обучающегося осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации наставничества (Приложение 1,2,3).

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

5.8 Непосредственное руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель структурного подразделения колледжа, который обязан:

- организовать обучение наставников основам педагогики и психологии, формам и методам индивидуальной воспитательной работы;



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 10 из 24

- оказать организационно-методическую помощь наставникам в планировании и реализации учебно-воспитательных мероприятий с обучающимися (индивидуальные беседы, консультации, мастер-классы, видео-презентации и т.д.);

- заслушивать отчеты наставников о проделанной работе, стимулировать положительные результаты наставничества;

- анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;

- обеспечить систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы.

5.9 Результаты деятельности наставника оцениваются 1 раз в год при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности преподавателя.



6 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И ПОДОПЕЧНОГО

6.1 Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного.

6.2 Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- наставник из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию колледжа о их результатах;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

6.3 Подопечный имеет право:



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 12 из 24

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

6.4 Обязанности подопечного:

- изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты колледжа;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- обсуждать с наставником применение передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6.5 Обязанности предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 13 из 24

контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии;

6.6 Право предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

согласовывать с руководством колледжа сроки и программу прохождения стажировки;

привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии.

7 ФОРМЫ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1 Формы наставнической деятельности:

прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;

прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;

опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;

виртуальная программа наставничества – использование мероприятий, адаптированных к дистанционной форме проведения (онлайн-формате и проч.).

7.2 Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):



инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;

объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;

развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

7.3 Модели наставнической деятельности:

- «Педагог – педагог»;
- «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»;
- «Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс) – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;
- «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель».

7.3.1 Модель наставничества «Педагог – педагог» – передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 15 из 24

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

7.3.2 Модель наставничества «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Также данная модель предполагает наставничество социальных педагогов сопровождать обучающегося, нуждающегося в помощи и поддержке, оказавшегося в трудной жизненной ситуации, «группе риска».

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс.

7.3.3 Модель наставничества «Обучающийся, победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс – обучающийся (группа обучающихся),



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 16 из 24

школьники, абитуриенты» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты.

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 17 из 24

7.3.4 Модель наставничества «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель» – временное прикрепление опытного работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся), преподаватель (группа преподавателей);

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства.

8 ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- приказ директора колледжа или представителя предприятия о назначении наставников;
- отчет о деятельности наставника и подопечного;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета и методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.



9 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

9.1 В колледже поддерживается система мотивации и стимулирования наставников. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества:

- стимулирование наставников осуществляется в виде выплат денежных средств в качестве надбавки за выполнение обязанностей наставника;
- в виде стимулирующих выплат;
- оплат по договору. Размер и порядок поощрения наставника представителя организации предприятия реального сектора экономики или социальной сферы устанавливается принимающей стороной.

9.2 Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников системы;
- достижение сотрудниками требуемой результативности;
- соответствие профилю должности и поведенческие изменения.

9.3 Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от подопечного (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);
- обратная связь от наставников (эмпирические исследования);
- оценка компетентности подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного в конкурсах профессионального мастерства, трудовой деятельности).

9.4 Взаимодействие колледжа с бизнес-партнерами и предприятиями реального сектора экономики или социальной сферы:



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 19 из 24

- Разработка, корректировка и согласование образовательных программ;
- проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе участие наставников в качестве преподавателей-практиков;
- подготовка к демонстрационному экзамену;
- экспертно-аналитическая деятельность;
- совместная подготовка кейсовых заданий в целях формирования профессиональных компетенций;
- обмен опытом, тиражирование и трансфер современных кадровых технологий;
- использование дистанционного и электронного обучения.

10 ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

10.1 Наставничество завершается отчетом наставника перед руководителем структурного подразделения образовательной организации.

10.2 Отчет наставника утверждается руководителем структурного подразделения образовательной организации.

10.3 Руководитель образовательной организации в установленном порядке рассматривает вопрос об осуществлении выплат стимулирующего характера наставника.

10.4 Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 20 из 24

Приложение 1

Программа наставничества

по направлению _____
(указать направление наставничества)

Наставник _____
(должность, ФИО)

Обучающийся _____
(ФИО)

Период наставничества: с " ____ " _____ 20 __ г. по " ____ " _____ 20 __ г.

1. Цель наставничества: _____

2. Задачи наставничества:

- 1)
 - 2)
 - 3)
- и т.д.

3.

| № п/п | Содержание мероприятий | Срок исполнения | Планируемый результат | Отметка наставника о выполнении |
|-------|------------------------|-----------------|-----------------------|---------------------------------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |

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

Ознакомлен _____ / _____
(ФИО обучающегося) (подпись)



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 21 из 24

Приложение 2

Отчет наставничества

по направлению _____
(указать направление наставничества)

Стажер: _____
(фамилия, имя, отчество)

Период наставничества: с " _____ " _____ 20__ г. по " _____ " _____ 20__ г.

Основание: _____

За период наставничества была проведена следующая работа со стажером:

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

В период наставничества деятельность стажера охарактеризована следующим образом:

Дисциплина и исполнительность стажера:

Замечания по организации и проведению стажировки:

Результаты стажировки:

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

« _____ » _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись стажера)



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 22 из 24

Приложение 3

Анализ стажера о качестве работы наставника

Стажер: _____
(фамилия, имя, отчество)

Наставник: _____
(фамилия, имя, отчество)

Период наставничества: с " _____ " _____ 20 __ г. по " _____ " 20 __ г.

Направление наставничества: _____

1. Как вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником (отметьте подходящий вариант или напишите свой)?

- 1) Каждый день
- 2) 2-3 раза в неделю
- 3) Один раз в неделю
- 4) 2-3 раза в месяц
- 5) Не встречались
- 6) _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 1) 3,5-2,5 часа в неделю
- 2) 2,5-2 часа в неделю
- 3) 1,5 часа в неделю
- 4) 1 час в неделю
- 5) _____

3. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- 1) Да, всегда
- 2) Да, практически всегда
- 3) Да, но редко
- 4) Нет
- 5) _____

4. Давал ли Вам наставник обратную связь в процессе обучения, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- 1) Да, достаточно часто
- 2) Да, иногда
- 3) Да, изредка
- 4) Да, но реже чем раз в месяц
- 5) Нет

5. На ваш взгляд, наставник охотно обучает Вас чему-либо, общался с Вами?

- 1) Да, охотно всегда
- 2) Да, иногда
- 3) Да, но чаще неохотно
- 4) Неохотно всегда
- 5) _____



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 23 из 24

6. Как Вы ощущаете, наставник оказывает Вам значительную помощь в профессиональном становлении и обучении?

- 1) Да, значительную
- 2) Достаточную
- 3) Оказывает помощь, редко
- 4) Нет, не оказывает
- 5) _____

Баллы за каждый вариант ответа:

за ответ под номером 1 – 4 балла;

за ответ под номером 2 – 3 балла;

за ответ под номером 3- 2 балла;

за ответ под номером 4 – 1 балл;

за ответ под номером 5 – 0 баллов.

7. Мои рекомендации по наставничеству

« ____ » _____ 20__ г.



П-СМК-03.5.38-2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

Лист 24 из 24

Лист согласования

Разработано:

Зав. отделением

_____ Ю.С. Савельева

Оформлено:

Методист

_____ Н.А. Спирина