



КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ШКОЛА-ИНТЕРНАТ СПОРТИВНОГО, СПОРТИВНО-АДАПТИВНОГО И
ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

454046, г. Челябинск, ул. Новороссийская, 130, тел. (351) 256-54-71, факс (351) 256-56-66

Принято на заседании
Педагогического совета

протокол № 1
от 30.08.2022

УТВЕРЖДЕНО:
Директор _____ А.М. Галкин

приказ от 30.08.2022 № 01-04/223

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»

город Челябинск

Оглавление

1.	Пояснительная записка	3-4
2.	Цель и задачи	4-5
3.	Показатели эффективности реализации Программы	5-6
4.	Характеристика участников наставничества «Учитель – ученик» и формы взаимодействия	6-7
5.	Сроки и этапы реализация Программы	7-8
6.	План работы на 2022/2023 учебный год	8-9
7.	Мониторинг	9
8.	Приложения к Программе наставничества «Учитель – ученик»:	
	Приложение № 1 Анкета для участников формы наставничества «Учитель –ученик» <u>(до начала работы)</u>	10-11
	Приложение № 2 Анкета для участников формы наставничества «Учитель –ученик» <u>(по завершении работы)</u>	12-14
	Приложение № 3 Завершение наставничества	15

1. Пояснительная записка

Менторы в бизнес-среде уже никого не удивляют. Активные предприниматели, как минимум, посещают тренинги по личной эффективности, а иногда нанимают персональных коучей, которые помогают им добиваться поставленных целей. В последние пару лет наставничество становится популярным и в школе, а некоторые специалисты занимаются исключительно поддержкой и мотивацией подростков.

Наставник — человек, обладающий опытом и готовый делиться им на равных. Чтобы быть наставником, достаточно находить общий язык с подопечными и раскрывать их сильные стороны. Наставник — это своего рода стратег, который помогает школьникам в учебе и выборе будущей профессии. Поэтому чаще всего ими становятся педагоги, психологи и студенты с соответствующим образованием, которые хотят делиться опытом и помогать подросткам найти себя. Можно сказать, что любой школьный психолог или учитель отчасти занимается наставничеством: отвечает на вопросы, дает индивидуальные задания, направляет ученика, предлагает разные методы обучения, следит за успеваемостью. Только профессиональный наставник делает это прицельно и регулярно.

Идеальный наставник - это человек, который:

1. обладает отличными коммуникативными навыками;
2. умеет управлять собственными эмоциями;
3. понимает эмоции других;
4. ответственно подходит к выполнению любой задачи и решению проблем;
5. обладает позитивным мышлением;
6. является примером для учеников;
7. помогает им в достижении целей, в выявлении сильных сторон и самоопределении.

В широком смысле наставник нужен каждому школьнику, поскольку он помогает перейти из детского состояния во взрослое. Это связано не только с выбором профессии, но и с более осознанным взглядом на окружающий мир и самого себя. Наставник играет в этом осмыслении ключевую роль, ведь именно он прямо или косвенно демонстрирует большое количество возможностей, которые открываются во взрослой жизни. И здесь главное — не вести подростков за собой, а помочь им увидеть собственный путь.

Программа «Учитель - Ученик» определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии для таких форм воздействия, как: «Учитель– неуспевающий ученик», «Учитель– пассивный ученик», «Учитель–одаренный ученик» «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»

Основные термины и понятия, применяемые в Программе:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным,

дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист МБОУ «Школа-интернат спортивного профиля г. Челябинска», который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – «гибкие» навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах. Контент – информационное наполнение медиаресурса.

Формы контента: пресс-релиз (за 3-5 дней до события), пост-релиз (в течение 1 дня после организации события), дайджест, альбом фотографий, плейлист (тематическая музыкальная подборка), образовательные лонгриды (посты/статьи более 2000 знаков) и др.

2. Цель и задачи Программы «Учитель - ученик»

Цель: раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Задачи в области освоения гибких навыков:

1. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

2. Быть требовательными к работе, понимать, что от этого зависит результат.
3. Говорить о проблемах, трудностях и рисках своевременно; осуществлять необходимое взаимодействие в команде (передача задач, взаимопомощь, взаимопроверка и т.д.).
4. Уметь генерировать конструктивные решения в командной работе.
5. Выполнять задачи в установленные временные рамки, с максимальной «прозрачностью» для всех членов команды.
6. Организовать тайм-менеджмент себя и команды.
7. Адекватно воспринимать конструктивную критику и замечания.
8. Уметь структурировать свою работу, мысли, речь.
9. Адаптироваться к изменению условий.

Задачи в области освоения учебных навыков:

1. Формирование устойчивого сообщества обучающихся.
2. Освоение метапредметных знаний.
3. Подготовить к вычислительному мышлению, которое поможет справиться с комплексными задачами.
4. Освоение навыков составления и реализации проектов.

3. Показатели эффективности реализации Программы

В части оценки наставнической Программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:
- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон, лояльность к конкурсу. Наставляемый получит необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому, психологическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4. Характеристика участников наставничества «Ученик – ученик» и формы взаимодействия

<i>Наставник</i>	<i>Наставляемый</i>
<i>Кто может быть</i>	
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог.</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.</p> <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p>Обучающийся, который демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>

Формы взаимодействия: «Учитель– неуспевающий ученик» (педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, адаптации его в школьном коллективе, в качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с

учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом), «Учитель–пассивный ученик» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции, в качестве наставника выступает классный руководитель), «Учитель–одаренный ученик» (психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом, в качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель –предметник), «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» (создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе, в качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом)

5. Сроки и этапы реализация Программы

1). I этап: сентябрь

II этап: практическая реализация программы – октябрь-апрель

III этап: завершение программы – май.

2). Реализуется Программа «Учитель - ученик» через организацию работы в наставнических парах или группах по форме: «учитель – ученик». Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также, исходя из запросов наставляемых.

<i>№</i>	<i>Этапы реализации</i>	<i>Мероприятия</i>
1	Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
2	Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование. Использование базы наставников.
3	Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
4	Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
5	Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»

6	Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
7	Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
8	Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

6. План работы на 2022/2023 учебный год

№	Наименование мероприятий	Сроки	Ответственные
1	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/устный опрос и др.)	До ноября 2021	Куратор
2	Организация и проведение вводного совещания с наставниками	Декабрь 2021	Куратор
3	Встречи с наставниками, обучение	По мере набора наставников	Куратор
4	Формирование наставнических пар/групп	По мере поступления запросов	Куратор
5	Анкетирование, анализ полученных анкет	В течение реализации Программы	Куратор
6	Организация и проведение встреч: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	В течение реализации Программы	Куратор
7	Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	В течение года	Наставники
8	Подготовка наставляемых к мероприятиям и конкурсам школы	В течение года	Наставники
9	Встречи по интересам с лидером-наставником	В течение года	Куратор Наставники
10	Образовательные практики	В течение года	Наставники
11	Привлечение наставляемых к волонтерской и социально значимой деятельности	В течение года	Наставники
12	Проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение	В течение года	Наставники
13	Участие в конкурсах, акциях разного уровня	В течение года	Наставники
14	Помощь в обучении, социализации, адаптации	В течение года	Наставники

15	Участие в социально-значимых проектах	В течение года	Наставники
16	Освещение проводимых мероприятий на сайте школы, в ВК группы МБОУ «Школа-интернат-спортивного профиля г. Челябинска»	В течение года	Ответственный за организацию информационной работы
17	Подведение итога работы пар/групп за учебный год	Май	Куратор Наставники

7. Мониторинг

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации. Организация систематического мониторинга Программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс реализации Программы, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Для мониторинга используются Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества (Приложение 1-3).

**Анкета для участников формы наставничества «Учитель –ученик».
(до начала работы)**

Анкета наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
 2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета для участников формы наставничества «Учитель –ученик».
(по завершении работы)**

Анкета наставляемого.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демокди, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке? [да/нет]
18. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
19. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас области? [да/нет]
22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве										
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

18. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив? [да/нет]

Завершение наставничества.

Дата заполнения	
Период наставничества	
Ф.И.О. (лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество)	
Ф.И.О. наставника, должность	

1. Основные достижения за период наставничества

- в профессиональной служебной деятельности

--

- в области саморазвития, получения дополнительных знаний

--

2. Основные трудности, возникающие в ходе исполнения должностных обязанностей

--

3. Потребность в саморазвитии и дополнительном профессиональном обучении

--

Подпись _____