

РАССМОТРЕНО:
на заседании
Педагогического совета
ГБПОУ ЛО «ВМТ»
Протокол № 3 от 25.01.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ГБПОУ ЛО «ВМТ»
№ 16 от 25.01.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

Государственного бюджетного профессионального образовательного
Учреждения Ленинградской области
«Волховский многопрофильный техникум»

г. Волхов
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум», осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования (далее - наставничество педагогических работников, образовательной организации).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N 657.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

куратор - сотрудник образовательной организации или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.4. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников

являются:

принцип научности - применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности - разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности - приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности - формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности - ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства - наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в наставничестве не должно наносить ущерба образовательному процессу в ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум».

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников - обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников образовательных организаций, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать помощь в формировании региональной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества и внедрении административно-управленческих (вертикальных) методов и недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум».

способствовать формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;

содействовать созданию в ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных, форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум», ознакомлении с традициями и укладом жизни в СПО, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества педагогических работников

3.1. В ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум» применяются следующие формы наставничества педагогических работников:

виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый

встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения "наставник - наставляемый";

традиционная форма наставничества - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Как правило, проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

форма наставничества "учитель - учитель" - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения";

форма наставничества "руководитель образовательной организации - учитель" - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "руководитель образовательной организации - учитель", нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3.2. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество педагогических работников организуется на Учебных площадках ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум».

4.2. Организация наставничества педагогических работников обеспечивается нормативно-правовым сопровождением внедрения и реализации наставничества педагогических работников.

4.3. Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе оказывают содействие при внедрении наставничества педагогических работников по вопросам

информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения, реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации) по направлению "Наставничество педагогических работников в образовательных организациях", организации деятельности профессиональных сообществ педагогических работников в рамках деятельности предметных методических объединений (формирований).

4.4. Методисты (методические работники) Учебных площадок выполняют функции координаторов по реализации наставничества педагогических работников при его внедрении, осуществляют организационное, информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение по внедрению и реализации наставничества педагогических работников, формируют систему научно-методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ, осуществляют методическое сопровождение реализации наставничества педагогических работников на всех этапах внедрения, проводят мониторинг реализации наставничества педагогических работников, выявляют, систематизируют и обобщают новые эффективные практики наставничества, реализуют мероприятия (вебинары, конференции, стажировки, иное) по внедрению наставничества и методической поддержке системы наставничества в целом, формируют методический актив, оказывает методическую и практическую помощь в проведении наставнической деятельности, осуществляют информационно-методическую поддержку реализации наставничества, включая создание и ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников раздел «Педагогическая мастерская» на сайте техникума).

4.5. Организация наставничества педагогических работников:

Наставничество организуется на основании утвержденного директором техникума Положения о наставничестве. Наставник должен знать и применять андрагогические технологии и быть наставником одновременно не более чем у двух преподавателей. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и начинающего наставляемого.

4.1. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и начинающего преподавателя.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом.

Директор, заместитель директора по учебной работе осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников, издает приказы о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников, назначает куратора реализации программы наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, назначает наставников, утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве, издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества); способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Куратор реализации программ наставничества своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии на Учебной площадке педагогов, которых необходимо

включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предлагает административно-управленческому персоналу для утверждения наставников, разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников, курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества, организует совместно с директором мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в техникуме и работы пар "наставник - наставляемый", осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в техникуме, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников, фиксирует данные о количестве участников наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

5. Формирование пар "наставник - наставляемый"

5.1. Наставниками педагогических работников могут являться:

педагоги высшей квалификационной категории, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своей дисциплине вне зависимости от контингента обучающихся;

педагогические и руководящие работники, активно транслирующие собственный положительный педагогический опыт в системе повышения квалификации;

педагоги, являющиеся активными участниками региональных (муниципальных) проектов и/или реализующие авторские педагогические проекты.

5.2. Требования к компетенциям наставника:

знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

уметь "вводить в должность" (знакомить с основными должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности);

разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

консультировать по поводу самостоятельного проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий;

оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать профессиональную компетентность, содействовать реализации индивидуального образовательного маршрута;

вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

вести мониторинг процесса адаптации и результативности профессиональной деятельности.

5.3. Наставляемые формируются из числа:

молодых педагогов;

педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками,

ИКТ-компетенциями;

педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения (дефициты) и осознающих потребность в наставнике;

стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

6. Стимулирование наставнической деятельности

6.1. При реализации мероприятий по наставничеству педагогических работников могут применять материальные и нематериальные способы стимулирования.

6.2. В целях материального стимулирования техникум определяет размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности Коллективным договором, Положением об оплате труда в ГБПОУ ЛО «ВМТ».

6.3. Нематериальными способами стимулирования являются:

учет наставнической деятельности при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов);

предоставление педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, возможности участия в региональных и/или муниципальных фестивалях, форумах, конференциях (в том числе с целью трансляции успешного опыта);

представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению.

6.4. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников зависят от конкретных условий и определяются директором техникума.

7. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

7.1. Результаты осуществления наставничества педагогических работников:

созданы специальные разделы (рубрики) на официальных сайтах образовательных организаций для размещения информации о реализации персонифицированных программ наставничества педагогических работников: лучшие кейсы персонифицированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников; увеличена доля педагогических работников вовлеченных в наставничество.

7.2. Эффекты от внедрения наставничества педагогических работников: повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач; построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности; сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде; закрепление молодых педагогов.

8. Документы, регламентирующие деятельность наставников

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора о назначении наставника (ов);
- план профессионального становления начинающего преподавателя, план работы наставника, отчет о прохождении стажировки начинающего преподавателя, отчет работы наставника (Приложения 1-4);
 - протоколы заседаний Педагогического совета, учебно-методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

**ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный
техникум»
Учебная площадка №**

**План профессионального становления начинающего преподавателя
на 20__20__учебный год**

ФИО
преподавателя

ФИО
наставника

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Показатели результативности	Форма контроля
Раздел 1. Вхождение в должность				
1.1	Изучение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил внутреннего распорядка для студентов, Устава техникума, Положения об Охране труда и других документов		Собеседование с заместителями директора по направлениям деятельности, методистом	
1.2	Изучение нормативных документов и локальных актов техникума, регламентирующих образовательную деятельность			
1.3	Ознакомление с сайтом техникума			
Раздел 2. Работа в должности				
2.1	Подготовка к проведению и проведение учебных занятий		Разработка и утверждение не менее 1 методических разработок уроков	
2.2	Подготовка и проведение внеаудиторных мероприятий		Разработка и утверждение не менее 1 мероприятия	
2.3	Методическая работа			
Раздел 3. Повышение квалификации				
3.1	Знакомство с методическими материалами педагогов (по направлению подготовки)			

3.2	Посещение занятий опытных преподавателей, участие в их анализе		Не менее 3 посещений	
3.3	Курсы ПК для начинающих педагогов		В течение года	
3.4	Изучение современных		Применение на	

	информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе		уроках современных информационных технологий	
3.5	Посещение библиотеки Учебной площадки, регулярное ознакомление с материалами по направлениям подготовки			

ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»
Учебная площадка №

План работы наставника

на 20__20__ учебный год

ФИО наставника

ФИО начинающего преподавателя

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1.	Подготовительная часть: 1) Подготовка и изучение документов, регламентирующих деятельность преподавателя (должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, режима работы техникума и др.) 2) Составление плана работы по адаптации начинающего преподавателя к педагогической деятельности 3) Разработка основной документации преподавателя (рабочей программы учебной дисциплины, КТП, индивидуального плана, плана урока)		
2.	Общая часть: вводное собеседование, ознакомление с управленческой структурой техникума, собеседование с представителями администрации, председателем ЦК, знакомство с преподавателями и работниками		
3.	Индивидуальная часть: 1) Совместная разработка планов учебных занятий, внеаудиторных мероприятий 2) Совместная подготовка дидактических материалов для учебных занятий 3) Посещение учебных занятий, внеаудиторных мероприятий и их последующий анализ 4) Беседы по педагогике, научному содержанию предмета, методике преподавания 4) Обзор и обсуждение новых изданий (публикаций) по специальности 5) Подготовка отчета о проделанной работе на заседаниях ЦК и УМС 6) Составление характеристики с оценкой работы преподавателя за период наставничества		

Наставник _____
ФИО

СОГЛАСОВАНО: Заместитель директора по учебной работе _____
ФИО

ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»
Учебная площадка №

ОТЧЕТ
о прохождении стажировки начинающего преподавателя

(фамилия, имя, отчество)

Участники стажировки:

ФИО начинающего преподавателя

ФИО наставника

Дата стажировки:

Цель стажировки:

1. Краткие выводы по стажировке

2. Рекомендации по дальнейшему использованию результатов стажировки

Преподаватель-стажер _____
(подпись) _____ ФИО

Дата

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель стажировки/наставник _____

ГБПОУ ЛО «Волховский многопрофильный техникум»
Учебная площадка №

Отчет работы наставника
20__20____учебный год

ФИО наставника

ФИО начинающего преподавателя

№	Наименование запланированной работы	Срок выполнения	Результат
1.			
2.			

Наставник _____

Согласие работника на закрепление за ним наставника

Настоящим я, _____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие на закрепление за мной с «___» _____ 20__ г. по «___» _____
20__ г. в качестве наставника

_____, (фамилия, имя, отчество
наставника, занимаемая им должность с названием организации)

в целях осуществления следующих видов наставничества:

№п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет) организации (Работодателя)	Преодоление профессиональных при применении методов формирующего оценивания.	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования.	Учебный год
2.				

«___» _____ 20__ г.

(дата оформления согласия)

(подпись и расшифровка подписи работника)

Приложение 6
к «Положению о наставничестве»

Согласие наставника о закреплении за ним наставляемого

Настоящим я, _____,
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая им должность с названием организации)

даю свое согласие о том, что в период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____
20__ г. я являюсь наставником у

_____, (фамилия, имя, отчество
наставляемого, занимаемая им должность с названием организации)

в целях осуществления следующих видов наставничества:

№п/п	Вид наставничества	Ожидаемый результат	Условия	Сроки
1.	Систематическая методическая поддержка молодых педагогов (имеющих педагогических стаж менее трех лет) организации (Работодателя)	Преодоление профессиональных при применении методов формирующего оценивания.	Посещение, совместное проектирование и анализ уроков, составление планов самообразования.	Учебный год
2.				

«___» _____ 20__ г.

(дата оформления согласия)

(подпись и расшифровка подписи работника)