

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГОАУСОН «Кольский  
КЦСОН»  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Гришина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Отчет  
об итогах наставничества**

Сотрудник, в отношении которого осуществлялось наставничество \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

Год рождения \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Период наставничества с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Заключение о результатах работы по наставничеству**

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания и навыки по профилю работы	
Объем выполняемых должностных обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод \_\_\_\_\_

## Рекомендации

---

---

Наставник \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О., подпись)

Руководитель подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого осуществлялось наставничество \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О., подпись)

Заместитель руководителя Учреждения \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О., подпись)

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., подпись сотрудника, в отношении которого осуществлялось наставничество)

Примечания:

1. В целом эффективность работы сотрудника и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

- результаты работы – оцениваются руководителем структурного подразделения Учреждения, в котором работает сотрудник и наставником по степени выполнения сотрудником своих должностных обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

- взаимодействие с коллегами по работе – оценивается руководителем структурного подразделения Учреждения, в котором работает сотрудник, наставником и иными сотрудниками по различным характеризующим данный показатель параметрам (готовность и способность выполнять должностную инструкцию, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.).

2. В разделе «Вывод» указывается:

объем и качество выполнения индивидуального плана обучения сотрудника Учреждения;

готовность к самостоятельному исполнению сотрудником должностных обязанностей.

3. В разделе «Рекомендации» указывается:

- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить сотруднику;

недостатки, которые сотруднику следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу сотруднику.