|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО | УТВЕРЖДЕНО |
| педагогическим Советом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум» | приказом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум» |
| Протокол № 1 от 17 сентября 2021 года | от 10 декабря 2021 года № 874 |

**Программа внедрения целевой** **модели наставничества в ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум»**

**Термины и определения, используемые в программе**

**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.

**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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**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 организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

**Пояснительная записка**

Задача профессионального образования в России заключается в подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут развивать производство, передавать знания и умения следующим поколениям. Не секрет, что «отрыв» от школы у подростка происходит достаточно легко, поскольку связан с положительными эмоциями и позитивным настроем исключительно на будущее: вступление во взрослую жизнь, скорое студенчество, свобода. Начав же обучение в колледже, студент- первокурсник очень быстро понимает, сколь иллюзорны были его представления о легкости получения образования и «взрослости».

Для большинства студентов, в том числе из категории инвалидов, сирот, лиц, находящихся под опекой. адаптация к новым условиям обучения проходит очень тяжело.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие как процесс становления личности человека в производственной деятельности под влиянием внутренних и внешних, социальных и биологических факторов; воспитание как процесс формирования человека интеллектуального, духовного и физически развитого, его подготовки к активной жизни, в том числе трудовой.

Практика работы с молодыми педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительное время. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества. Поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи. Работа с молодыми педагогами должна быть одной из самых важных составляющих работы профессиональной образовательной организации по управлению персоналом.

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации и социализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения всех обучающихся (в том числе инвалидов, лиц с ОВЗ, сирот, лиц, находящихся под опекой) и педагогических работников.

**Задачи наставничества**:

* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* формирование и развитие профессиональных компетенций у педагогических работников;
* повышение мотивации к улучшению образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в конкурсных движениях профессионального мастерства, проектной и внеурочной деятельности;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешности и ответственной деятельности в современном мире ;
* построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

**Целевые группы реализации программы наставничества:**

* педагоги.

Исходя из цели и задач внедрения целевой модели наставничества основными **основной формой наставничества** в техникуме является:

Педагог-педагог.

**Нормативные основы реализации программы:**

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

Всеобщей Декларацией добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

Резолюцией Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Конституция Российской Федерации;

Гражданский кодекс Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р).

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Приказ техникума о внедрении целевой модели наставничества

**Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель | Направлениядеятельности | Сроки реализации |
| Кураторы программы наставничества | Сбор и работа с базой наставников и наставляемых Организация обучения наставниковКонтроль за проведением всех этапов целевой модели наставничества | ноябрь 2020-постоянно. октябрь постоянно |
| Наставники | Определение цели взаимодействия с наставляемым делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставникаОпределение уровня сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей. Отчет наставника. | Начало реализации программыВ процессе реализации программы. В конце реализации программы |

Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Для отбора наставников необходимо:

* разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
* выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
* провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
* сформировать базу отобранных наставников

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Для организации обучения наставников необходимо:

* составить программу (рассказать об основах и ценностях наставнических отношений, об особенностях общения, усилить коммуникативные навыки и т.д.);
* подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику. Методические рекомендации куратору, материалы, представленные Региональным методическим центром по наставничеству и иные материалы, которые куратор, администрация образовательной организации - реализатора и педагогическое сообщество сочтут актуальными и рекомендуемыми;
* выбрать форматы обучения и преподавателя/преподавателей. В роли преподавателя может выступить непосредственно куратор (кураторы) наставнической программы.

Процесс обучения делится на два этапа - первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к наставнической деятельности, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою готовность.

Первичное обучение должно помочь наставникам сформулировать свои цели, скорректировать ожидания и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и решения возможных разногласий.

Обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему и выбрать правильную стратегию решения.

Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи, которые им предстоит решать:

* Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях.
* Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

**Форма наставничества «Педагог-педагог»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций, вне зависимости от его профессионального опыта и возраста, с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи реализации формы наставничества «педагог - педагог»**

Цель наставничества формы «педагог - педагог»: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии и успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, что подтверждает факт сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

**Задачи** взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «педагог - педагог»:

* ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
* формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации, тем самым формируя педагогическое сообщество;
* восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

**Результатом** правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри

**Критерии оценки результатов формы «педагог-педагог»:**

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе колледжа;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия, участие в грантовых проектах.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Педагог-наставляемый**Имеет проблемы адаптации на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли педагога, испытывает педагогические и организационные трудности | **+** | **Педагог-наставник**Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии. | = | **Формирование пар** |
| **Педагог -педагог**Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей |  | Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности |  | Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию. Наставник получает закрепленный и уважаемый статус. |

**Формирование базы наставников и наставляемых
 Формирование базы наставляемых**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем, обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни колледжа, низкие карьерные ожидания, подавленность обучающихся из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре - на взаимодействии с педагогами и обучающимися. Для анализа собранных данных привлекается социально-психологическая служба колледжа.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Используются разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

**Формирование базы наставников**

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Работа включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

* распространение информации о целях и задачах программы,
* взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах,
* мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост,

По окончании данной работы у техникума должны быть сформирована база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

**Мониторинг и оценка результатов реализации программы** **наставничества**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах**.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения.

Задач, решаемые данным мониторингом: сбор обратной связи от участников и кураторов; обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник- наставляемый. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

* развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
* уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
* качества адаптации молодого специалиста на месте работы,
* удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

**Механизмы поощрения наставников**

* проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».
* поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте техникума и в социальных сетях.
* организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
* вручение лучшим наставникам благодарственных писем на корпоративных мероприятиях;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению количества наставников.

План сопровождения программы наставничества

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиемероприятия | Смысловаянагрузка | Срокисполнения |
| 1 | Инструктивно-методическое совещание | Информирование общественности о реализации целевой модели наставничества | Август­сентябрь |
| 2 | Обучениенаставников | Подготовка наставников к работе с наставляемыми | Октябрьноябрь |
| 4 | Круглый стол | Промежуточные итоги реализации целевой модели наставничества | Январь.ежегодно |
| 5 | Представление лучших практик наставничества | Тиражирование опыта реализации целевой модели наставничества | Майежегодно |

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ 1к Приказу о внедрении целевой модели наставничества государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум» (форма наставничества «преподаватель-преподаватель») |

Дорожная карта

внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Сроки | Ответственные |
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Августежегодно | ДиректорКураторпрограммынаставничества |
| Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы | Октябрьежегодно | КлассныеруководителиКураторпрограммынаставничества |
| Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование базы наставляемых | Ноябрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Сентябрьежегодно | Директор Кураторпрограммы |
| Оценка участников-наставляемых по заданнымпараметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Октябрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества,Наставники |
| Проведение анкетирования среди потенциальныхнаставников, желающих принять участие впрограмме наставничества.  | Октябрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Анализ заполненных анкет потенциальныхнаставников и сопоставление данных с анкетаминаставляемых. Формирование базы наставников | Ноябрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Оценка участников-наставников по заданнымпараметрам, необходимым для будущего сравнения имониторинга влияния программ на всех участников | Октябрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Проведение собеседования с наставниками  | Октябрьежегодно | КлассныеруководителиКураторпрограммынаставничестваНаставники |
| Обучение наставников | 30.12.202001.09.202101.09.202201.09.202301.09.2024 | КураторИнститутповышенияквалификацииработниковобразования |
| Организация групповой встречи наставников инаставляемых | Октябрь-ноябрьежегодно | КлассныеруководителиКураторпрограммынаставничестваНаставники |
| Проведение анкетирования на предметпредпочитаемого наставника/наставляемого послезавершения групповой встречи | Октябрь-ноябрьежегодно | Классныеруководители |
| Анализ анкет групповой встречи и соединениенаставников и наставляемых в пары | Октябрь-ноябрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Информирование участников о сложившихсяпарах/группах. Закрепление пар/группраспоряжением руководителя образовательнойорганизации | Ноябрьежегодно | КлассныеруководителиКураторпрограммынаставничестваНаставники |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Октябрь-ноябрьежегодно | НаставникиКураторпрограммы |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Ноябрьежегодно | НаставникиКураторпрограммынаставничества |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого | В течениереализациипрограммы | НаставникиКураторпрограммынаставничества |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | 1 раз вквартал | НаставникиКураторпрограммынаставничества |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | По меререализациипрограммы | НаставникиКураторпрограммынаставничества |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май ежегодно | ДиректорКураторпрограммынаставничестваЗаведующиеотделениямиКлассныеруководители |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Май ежегодно | НаставникиКураторпрограммынаставничества |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Май ежегодно | ДиректорКураторпрограммынаставничестваЗаведующиеотделениямиКлассныеруководители |
| Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Ноябрь-декабрьежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Июньежегодно | Кураторпрограммынаставничества |
| Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | 31.12.202131.12.202231.12.2023 | НаставникиКураторпрограммы |