

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
Протокол №
От _____ 2020г.

Приложение №1
К приказу № __
От 01.09.2020г.
УТВЕРЖДАЮ:
Директор ЧПОУ «Бизнес Колледж»
_____ Д.С. Дудаева
«__» _____ 2020г.

Программа внедрения целевой модели наставничества в ЧПОУ «Бизнес Колледж»

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 настроением 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 обучающихся колледжа;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска»;
- успешная социализация обучающихся инвалидов, лиц с ОВЗ;
- повышение мотивации к учебе и улучшение 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 успешной самостоятельной и ответственной деятельности в

современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Целевые группы реализации программы наставничества:

- студенты;
- родители;
- работодатели;
- педагоги.

Исходя из цели и задач внедрения целевой модели наставничества основными **основными формами наставничества** в колледже являются:

Студент-студент

Студент-работодатель

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. N 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. N 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. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 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. N 2705-р).

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 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. N 2403-Р);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Приказ колледжа о внедрении целевой модели наставничества

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Наименование показателя	2020г	2024г
Доля студентов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых	10%	70%

Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки реализации
Кураторы программы наставничества	Сбор и работа с базой наставников и наставляемых Организация обучения наставников Контроль за	ноябрь 2020-постоянно Ежегодно октябрь постоянно

	проведением всех этапов целевой модели наставничества	
Партнеры программы наставничества (бизнес-партнеры, предприятия реального сектора экономики)	Отбор работников для осуществления функций наставничества Контроль деятельности наставника в рамках реализации обучения на предприятии	Сентябрь-октябрь ежегодно Постоянно в ходе реализации программы
Наставники	Определение цели взаимодействия с наставляемым делегирувание опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника определение уровня сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей отчет наставника	Начало реализации программы В процессе реализации программы В конце реализации программы

Ресурсы реализации программы наставничества

Материально-технические:

Лаборатории и мастерские

Актовый зал

Кадровые:

Наставниками могут быть студенты колледжа, представители сообществ

выпускников колледжа, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

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, о предпочтительном возрасте подростка, с которым он хотел бы работать, 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 с подростками, 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. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. 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, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др.

- Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.

- Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие студентов.

- 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.

Формы наставничества, приоритетные для колледжа:

Форма наставничества «студент – студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию лиц с инвалидностью, ОВЗ, детей сирот, детей, оставшихся без попечения родителей).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к колледжу. Наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в ПДН;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов профессионального мастерства, олимпиад и соревнований, лидер группы. Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями –например, увлеченный определенным предметом студент, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Учитывая опыт колледжа, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Студент-студент

Студент-наставляемый
Имеет особые образовательные потребности, проблемы с адаптацией, низкую учебную мотивацию. Не включен в сообщество

- Анкетирование и сопоставление потенциалов запросов
- Личные встречи
- Назначение куратором

Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в студенческое сообщество, повышена мотивация и осознанность



Формирование пар

Студент-наставник

Из числа активных представителей студенческого сообщества. Проходит тестирование и собеседование для определения возможностей быть наставником

Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации
- Определение форматов взаимодействия
- Развитие коммуникационных и организаторских способностей

Представление конкретных результатов взаимодействия (проект/улучшение показателей)

Улучшение образовательных результатов, посещаемости

Наставник получает одобрение и закрепленный лидерский статус, чувствует свою причастность к студенческому сообществу, развивает гибкие навыки, получает знаки отличия

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 получают 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.

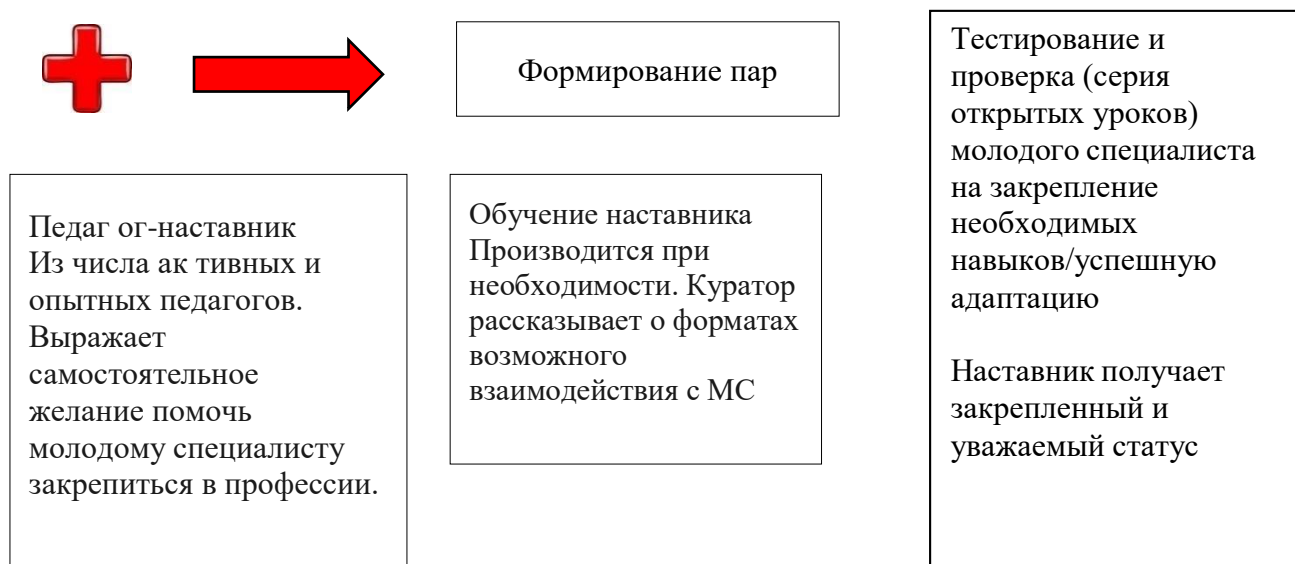
Педагог -педагог

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

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей

Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности



Форма наставничества «Работодатель-студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся колледжа и представителей региональных предприятий (организаций) (профессионалов) Тамбовской области (родителей, некоммерческих предприятий, индивидуальных предпринимателей), при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе, выбранной профессии/специальности, стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, социальная или общепрофессиональная) может происходить практическое знакомство с профессией/специальностью, со способами решения личных и социальных проблем, приобретение актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Цели и задачи реализации формы наставничества «работодатель - студент»

Цель – поддержка обучающегося (группы) в самоопределении и самореализации, развитие актуализированного социального и профессионального опыта и личностных качеств, необходимых для

осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации формы наставничества «работодатель – студент»:

- помощь в реализации социально значимой деятельности, осознанном выборе профессии/специальности;
- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала;
- помощь в решении личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- развитие проектных навыков и компетенций, а также содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри и вне образовательной организации.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным

навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "работодатель - студент" различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

взаимодействие "активный профессионал - равнодушный потребитель", мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

взаимодействие "успешный профессионал - студент, выбирающий профессию" - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

взаимодействие "коллега - будущий коллега" - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и

рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Среди оцениваемых результатов:

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

увеличение количества обучающихся-участников конкурсов профессионального мастерства;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа.

Работодатель – студент

Студент-наставляемый

Имеет проблемы с учебой, не мотивирован, не умеет строить свою образовательную траекторию, не имеет карьерных ожиданий. Либо - имеет особенных образовательные потребности, но не может реализовать себя в рамках образовательной программы.

- Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников
- Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
- Демо-день с посещением предприятия

Наставляемый повышает свои образовательные результаты, мотивирован, интегрирован в сообщество, осознанно подходит к выбору профессии. В будущем может стать сам наставником.



Формирование пар



Работодатель-наставник

Представитель сообщества благодарных выпускников, активный профессионал с опытом работы. Проходит анкетирование, чтобы понять реальную возможность оказать не только профессиональную помощь, но и оказать влияние на саморазвитие студента

Обучение наставника

- Осуществляется куратором программы в организации/ внешними приглашенными специалистами. Развитие коммуникативных навыков
- Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника»

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.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности колледже и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников колледжа;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в

подготовке будущих кадров;

- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников НКО и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

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,
- привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills),

По окончании данной работы у колледжа должны быть сформированы три основные базы наставничества:

- база выпускников - система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих:

- 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжу;
- 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- база наставников от предприятий: система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров.

- 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 и сотрудничающих с ним организаций.

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;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы

организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном 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

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте колледжа 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;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;

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 пула наставников.

План медиа-сопровождения программы наставничества

№	Наименование мероприятия	Смысловая нагрузка	СМИ	Форма представления	Срок исполнения
1	Пресс-конференция	Информирование общественности о реализации целевой модели наставничества	Сайт колледжа Социальные сети	Пресс-релиз	Август-сентябрь
2	Обучение наставников	Подготовка наставников к работе с наставляемыми	Сайт колледжа Социальные сети	Пост-релиз	Октябрь-ноябрь
4	Круглый стол	Промежуточные итоги реализации целевой модели наставничества	Сайт колледжа Социальные сети. телеканал «Новый век»	Пресс-релиз	Январь. ежегодно
5	Представление лучших практик наставничества	Тиражирование опыта реализации целевой модели наставничества	Сайт колледжа Социальные сети. телеканал «Новый век»	Пресс-релиз	Май ежегодно

Приложение №2

к приказу № _____

от 01.09.2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЧПОУ «Бизнес Колледж»

Д.С. Дудаева

« ____ » _____ 2020г.

**Дорожная карта
внедрения целевой модели наставничества в
ЧПОУ «Бизнес Колледж»**

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Август ежегодно	Директор Куратор программы наставничества
Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Август, декабрь ежегодно	Заведующие отделениями Классные руководители Куратор программы наставничества
Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь- октябрь ежегодно	Заведующие отделениями Классные руководители
Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь ежегодно	Заведующие отделениями Классные руководители
Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь ежегодно	Классные руководители Куратор программы наставничества
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Октябрь ежегодно	Классные руководители Куратор программы наставничества
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ноябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках	сентябрь	Директор

текущей программы наставничества	ежегодно	Куратор программы наставничества
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь ежегодно	Куратор программы наставничества, Наставники
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Октябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Ноябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Октябрь ежегодно	Классные руководители Куратор программы наставничества Наставники
Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Сентябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Обучение наставников	30.12.2020 01.09.2021 01.09.2022 01.09.2023 01.09.2024	Институт повышения квалификации работников образования
Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь-ноябрь ежегодно	Классные руководители Куратор программы наставничества Наставники
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь-ноябрь ежегодно	Классные руководители
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь-ноябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ноябрь ежегодно	Классные руководители Куратор программы наставничества Наставники
Проведение первой, организационной, встречи	Октябрь-	Наставники

наставника и наставляемого	Ноябрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ноябрь ежегодно	Наставники Куратор программы наставничества
Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение реализации программы	Наставники Куратор программы наставничества
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	1 раз в квартал	Наставники Куратор программы наставничества
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	По мере реализации программы	Наставники Куратор программы наставничества
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май ежегодно	Директор Куратор программы наставничества Заведующие отделениями Классные руководители
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май ежегодно	Наставники Куратор программы наставничества
Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Май ежегодно	Директор Куратор программы наставничества Заведующие отделениями Классные руководители
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Ноябрь- декабрь ежегодно	Куратор программы наставничества
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Июнь ежегодно	Куратор программы наставничества
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	Ноябрь 2022 Ноябрь 2024	Куратор программы наставничества
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	31.12.2021 31.12.2022 31.12.2023 31.12.2024	Наставники Куратор Программы наставничества

Приложение №3

к приказу № ___
от 01.09.2020г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ЧПОУ «Бизнес Колледж»

_____ Д.С. Дудаева

« ___ » _____ 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ **о наставничестве в ЧПОУ «Бизнес Колледж» в 2020 -2024 гг.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ЧПОУ «Бизнес Колледж» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества ЧПОУ «Бизнес Колледж» (далее колледж) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Куратор - сотрудник колледжа, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в колледже.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в колледже 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.

3.2 Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в колледже;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших

- практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество в колледже организуется на основании приказа директора.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора по методической работе.
- 4.3. Кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора колледжа.
- 4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором колледжа, заместителями директора, кураторами, педагогами, классными руководителями и иными лицами колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.
- 4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:
 - проявившие выдающиеся способности;
 - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющие проблемы с поведением;
 - не принимающие участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива.
- 4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:
 - молодые специалисты;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 4.8. Наставниками могут быть:
 - обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родители обучающихся – активные участники родительских советов;
 - выпускники, заинтересованные в поддержке своего колледжа;
 - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора колледжа.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

«педагог – педагог», «студент- студент», «работодатель – студент».

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится кураторами и наставниками

7. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава колледжа, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить точки развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ по наставничеству.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования,

ведомственных нормативных актов, Устава колледжа, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Участие в форумах, конференциях по теме наставничество на различных уровнях;
- Создание методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами и благодарственными письмами
- Благодарственные письма родителям наставляемых из числа слабообучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в ЧПОУ «Бизнес Колледж»;
- Приказ директора колледжа о внедрении целевой модели наставничества;
- Приказ о назначении кураторов и наставников внедрения Целевой модели наставничества;
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Программа внедрения целевой модели наставничества в ЧПОУ «Бизнес Колледж»;
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ЧПОУ «Бизнес Колледж».