

Кировское областное государственное профессиональное образовательное автономное учреждение
«Нолинский политехнический техникум»

Утверждаю
Директор КОГПОАУ НПТ
_____ Б.Б. Буторин

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2023 - 2024 гг.

Рассмотрено и принято на
заседании педагогического совета
протокол №
от «___» _____ 2023 г.

ПАСПОРТ

Программы наставничества обучающихся КОГПОАУ НПТ

Наименование программы	Программа наставничества Кировского областного государственного образовательного автономного учреждения «Нолинский политехнический техникум»
Заказчик программы	Министерство образования Кировской области
Руководитель программы	Директор КОГПОАУ «Нолинский политехнический техникум»
Куратор программы	Заместители директора
Участники программы	Субъекты образовательно-воспитательных отношений: - педагогическиеработники; - сотрудники; - обучающиеся; - студенческий совет; - родители обучающихся; - социальные партнеры
Основания для разработки программы	Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы составляют: - федеральные и республиканские законодательные и нормативные правовые акты, регламентирующие профессиональное образование и воспитание, стратегическое планирование; - методические рекомендации, утвержденные распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019г № Р-145 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - паспорта национальных, федеральных и региональных проектов в сфере образования; - Уставные, программные и организационно - распорядительные документы техникума, регламентирующие деятельность воспитательной работы; - результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности в КОГПОАУ НПТ за 2023 год.
Цель Программы	максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников КОГПОАУ НПТ
Задачи Программы	1 улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; 2 подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость,

	<p>сложность, информационная насыщенность;</p> <p>3 раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;</p> <p>4 создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</p> <p>5 создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.</p>
Сроки реализации	01.09.2023 г. - 31.05.2024 г.
Источники финансирования	Бюджет субъекта РФ; доходы от внебюджетной деятельности ОУ; привлеченные средства предприятий-партнеров.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - измеримое улучшение показателей КОГПОАУ НПТ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; - улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников предприятий реального сектора экономики, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций; - привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между КОГПОАУ НПТ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях и др.
Риски реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы; - Недостаточная мотивация участников Программы; - Обстоятельства непреодолимой силы; - Сопротивление родителей (законных представителей)

Введение

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в КОГПОАУ НПТ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- студента с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа является документом, открытым для внесения изменений и дополнений.

Основную правовую базу, регламентирующую разработку Программы, составляют:

- Всеобщая Декларация добровольчества;
- Конвенция о правах ребенка;
- Конвенция о правах инвалидов;
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 24.07.2023) "Об общественных объединениях";
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 31.07.2023) «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-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, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;
- Устав КОГПОАУ НПТ
- Локальные акты КОГПОАУ НПТ, регламентирующие воспитательную и образовательную деятельность.

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОГРАММЫ

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка** (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Реализация Программы будет осуществляться посредством использования проектного подхода в соответствии с планами работы по трем формам наставничества, представленным ниже:

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА - «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

Вариант взаимодействия: «опытный педагог - молодой специалист»,

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника: Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных молодых специалистов.

Цель:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри КОГПОАУ НПТ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателя в образовательном учреждении.
3. Ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.

Ожидаемые результаты

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.
- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Форма наставничества: «преподаватель- преподаватель».

Ролевая модель: «опытный педагог - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 2023 г. по «___» _____ 2024 г.

Примерная программа работы наставников с молодыми педагогами

	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	срок
1	Познакомиться с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Познакомить с ОО, с ее особенностями, направлениями развития, помещениями. Изучить сайт ОО.	Знать особенности ОО, ориентироваться в сайте ОО		<i>сентябрь</i>

2	Изучить кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО	Познакомить с кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	Соблюдать кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО		<i>сентябрь</i>
3	Познакомиться с коллективом: педагоги дисциплин, педагог - психолог, соц. педагог, бухгалтерия, библиотека	Знакомство с коллективом	Адаптация к коллективу		<i>сентябрь</i>
4	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор материалов, методик. Собеседование.	Создание индивидуального плана молодого специалиста		<i>сентябрь</i>
5	Изучение нормативно-правовой базы, локальных актов. Ведение документации.	Изучению ФГОС СПО, локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала.	Компетентность молодого специалиста при работе с документами		<i>сентябрь</i>
6	Ознакомление с индивидуальным планом педагога	Разработка индивидуального плана педагога	Наличие индивидуального плана педагога		<i>сентябрь</i>
7	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Перенять успешный опыт и провести вместе с наставником мероприятие	Проведение мероприятия, самоанализ		<i>1 семестр</i>
8	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	Описание методической темы		<i>Сентябрь-октябрь</i>
9	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов ОО, их анализ. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		<i>В течении года</i>
10	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.		<i>В течении года</i>
11	Создание портфолио	Организация деятельности по изучению вопроса.	Работа над портфолио		<i>В течении года</i>

12	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.		<i>В течении года</i>
13	Организация продуктивной деятельности	Разработка КИМов, ЛПЗ и др.	Методические продукты		<i>В течении года</i>
14	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока.		<i>В течении года</i>
15	Участие в мероприятиях различного уровня	Помощь в организации и участия в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.	Участие в мероприятиях различного уровня совместно с наставником и самостоятельно.		<i>В течении года</i>
16	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и молодого специалиста			До 01 октября До 01 мая

Подпись наставника _____
« » 202__г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« » 202__г

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА: «РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ».

Ролевая модель: «работодатель - будущий сотрудник»

Для реализации задач предусматривается следующий тип наставника: профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель:

получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
2. повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
3. повышение уровня профессиональной подготовки студента;
4. ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
5. содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
6. развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников и наставляемых:

- неравнодушный профессионал с большим (от 10 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.

Ожидаемые результаты программы:

- 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 региона в долгосрочной перспективе;
- адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;
- сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 2023 г. по «__» _____ 2024 г.

Примерная программа работы наставников со студентами

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1	Доведение информации до участников программы	Сентябрь
2	Организация отбора и обучения наставников	Сентябрь-Октябрь
3	Трудоустройство на производственную практику студентов	В течение года
4	Трудоустройство студентов выпускных курсов на работу	Май-Июнь

Подпись наставника _____

Подпись наставляемого _____

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ - СТУДЕНТ»

Вариант взаимодействия «лидер - пассивный»

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

1. раскрытие лидерских качеств наставляемого;
2. улучшение результатов учебы;
3. улучшение творческих и спортивных результатов;
4. помощь в адаптации к новым условиям, в случае если студент новичок;
5. формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов;
6. рост посещаемости творческих кружков;
7. снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции;
8. снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Критерии отбора наставников:

- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
- победитель внутритехникумских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/параллели, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);
- возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией;
- обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

Ожидаемые результаты программы:

- высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций;
- совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к олимпиаде или проведение совместных конкурсов.

Форма наставничества: «студент-студент».

Ролевая модель: «лидер-пассивный»

Ф.И.О. и группа наставляемого _____

Ф.И.О. и группа наставника _____

Срок осуществления плана: с «_____» _____ 2023 г. по «_____» _____ 2024 г.

Примерная программа работы наставника с наставляемым

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Планируемый результат	Фактический результат	срок
1	Информирование обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов .	Собеседование, анкетирование.	-Выявление потенциальных наставляемых и их проблем, - знакомство с программой и наставниками.		сентябрь
2	Знакомство с ОО, инфраструктурой, правилами поведения.	Разъяснение требований актов	Знание требований локальных актов		сентябрь
3	Знакомство с коллективом и налаживание взаимодействия с педагогами, администрацией.	Знакомство с коллективом	- установление комфортного взаимодействия, - формата работы, - построение доверительных отношений.		сентябрь

4	Ознакомление с нормативно-правовой базой, планом работы.	Составить примерный план работы	- совместное формирование целей на ближайший период работы, - создание карты будущей работы, - примерный план и формат встреч.		<i>сентябрь</i>
5	Знакомство с успешным опытом и эффективной деятельностью.	Перенять успешный опыт и передать наставляемому	Мотивация наставляемых к активной работе самосовершенствованию на протяжении всего учебного года.		<i>Сентябрь-октябрь</i>
6	Помощь в создании и ведении портфолио.	Разъяснить структуру портфолио	Работа над портфолио.		<i>В течение года</i>
7	Участие в заседаниях студ.актива.	Познакомить со студ.активом	Посетить все мероприятия студ.актива для наставляемых		<i>ежемесячно</i>
8	Совместное участие во внутритехникумовских мероприятиях.	Знать график мероприятий	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		<i>В течение года</i>
9	Совместное участие в городских, региональных и федеральных мероприятиях.	Принять участие в мероприятиях	В соответствии с планом воспитательной работы на учебный год.		<i>В течение года</i>
	Итоги реализации программы	Подготовка отчетов	Отчет о проделанной работе		

Подпись наставника _____
« » 2023г.

Подпись наставляемого _____
« » 202__г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в КОГПОАУ НПТ обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Программа отражает новый этап в развитии техникума. В ней представлены цель, задачи, стратегия и тактика развития наставничества в техникуме, определены мероприятия, проводимые в рамках реализации форм наставничества: "студент - студент", преподаватель - преподаватель", "работодатель - студент". С Программой наставничества ознакомлены классные руководители учебных групп, преподаватели, мастера производственного обучения, обучающиеся, родители, представители предприятий реального сектора экономики.

Управление программой осуществляет проектный офис: куратор проекта - заместитель директора; руководители форм наставничества - заведующий учебной частью, старший мастер, педагог-психолог, под руководством директора Техникума. Основная функция проектного офиса - определение наставников и наставляемых, обучение наставников, согласование действий наставников и наставляемых по выполнению мероприятий и контроль достижения показателей ее реализации.

Программа наставничества является документом, открытым для внесения изменений и дополнений. Ход работы по реализации Программы наставничества анализируется на инструктивно-методических совещаниях. Корректировка Программы и анализ целевых показателей осуществляется в соответствии с положением о реализации целевой модели наставничества в КОГПОАУ НПТ.