*Рассмотрены и одобрены*

*на заседании РУМО по среднему*

*профессиональному образованию*

*31 октября 2024 года, протокол № 3*

**Методические рекомендации**

**по внедрению программы наставничества в образовательной организации посредством реализации модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»**

Введение

Наставничество в системе образования сегодня получает новое развитие и является его неотъемлемой частью. Технология наставничества способствует укреплению системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, профессиональных и метакомпетенций (способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции), что является одной и важнейших задач развития современного образования. Велика роль наставничества в вопросах воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов РФ, в рамках образования в целом и среднего профессионального образования, в частности.

Методические рекомендации по внедрению программы наставничества в образовательной организации посредством реализации модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» разработаны с учетом следующих нормативно-правовых документов:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р–145 «Об утверждении 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».

3. Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р–145).

4. План мероприятий «дорожная карта» по развитию системы наставничества обучающихся Вологодской области на 2024 – 2028 годы, утвержденный начальником Департамента образования Вологодской области Е.В. Целиковой.

В Плане мероприятий «дорожная карта» по развитию системы наставничества обучающихся Вологодской области на 2024 – 2028 годы определены приоритетные модели наставничества для региона и среди них – Преподаватель/мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации.

Наставничество «Преподаватель/мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» относится к модели «Педагог – студент (обучающийся)» и реализуется в образовательных организациях, но ее описание, например, в Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися отсутствует.

Предлагаемые методические рекомендации могут быть использованы профессиональными образовательными организациями при внедрении программы наставничества модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации». В методических рекомендациях дана характеристика, описание алгоритма реализации программы выше названной модели наставничества, даются разъяснения по использованию инструментария и методологии наставничества.

**1. Термины и определения**

**Наставничество** – универсальный механизм обеспечения личностно-профессиональной социализации индивида, социально-педагогическая технология сопровождения его личностного, профессионального развития, формирования мотивации, духовно-нравственных и гражданско-патриотических качеств.

**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.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: «студент – студент»; «педагог – педагог»; «педагог – студент», «студент – ученик»; «работодатель – студент». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы

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

**Наставляемый** – человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

**Наставник** – носитель значимого опыта, духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей, осуществляющий наставничество помимо своей основной трудовой или учебной деятельности в отношении наставляемого.

**2. Перечень документов, необходимых**

**для внедрения программы наставничества в образовательной организации посредством реализации модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»**

**в профессиональной образовательной организации**

Для внедрения модели наставничества «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» в профессиональной образовательной организации предполагается разработка и наличие следующей нормативной документации:

– *Положение о программе наставничества в профессиональной образовательной организации*.

Разделы Положения дополняются (при необходимости) актуальной информацией. В обязательном порядке указывается название модели наставничества, цели и задачи ее реализации (Приложение 1);

– *Программа наставничества «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»*.

Документ может быть разработан отдельно или реализация формы наставничества предусматривается в Программе наставничества модели «Педагог-обучающийся».

– *«Дорожная карта» внедрения модели наставничества* – определяет последовательный ряд мероприятий в рамках реализации конкретной модели наставничества.

– *Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества*, включающий: основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей; назначение ответственных за материально–техническое обеспечение программы наставничества в организации; сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации.

В распорядительном акте среди информации о внедрении моделей наставничества указываются сведения, в том числе и о модели наставничества «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации».

Для внедрения модели наставничества «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» используется универсальная документация для всех моделей наставничества:

– диагностический инструментарий (анкеты);

– индивидуальный план работы наставника с наставляемым;

–заключение по итогам работы (отчеты) наставника и наставляемого;

– согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Для методического сопровождения наставников возможно ведение журнала наставника, который разрабатывается самостоятельно в образовательной организации. Структура журнала наставника закрепляется положением, принятым в образовательной организации. Рекомендуется отразить в журнале следующие позиции: формат и форму встречи; цель встречи, содержание, результат. Данный документ поможет наставнику организовать работу, а куратору проконтролировать ее.

Информационно–методическое сопровождение наставничества в образовательной организации включает в себя информационно–аналитическую справку о работе системы наставничества в образовательной организации, а также протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества.

**3. Особенности наставничества модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»**

*Цель реализации модели наставничества «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»* – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений.

Участники указанной модели наставничества могут иметь следующие характеристики:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Наставник – педагог*** | ***Наставляемый – обучающийся*** |
| имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет,  аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию, обладающий высокими профессиональными качествами,  имеющий стабильные показатели в работе, обладающий способностью и готовностью делиться своим опытом,  имеющий системное представление о работе в целом,  обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении. | проявивший особые, выдающиеся способности |
| осваивающий новые виды учебной деятельности |
| демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты |
| с ограниченными возможностями здоровья |
| попавший в трудную жизненную ситуацию |
| не принимающий участие в жизни ПОО, отстраненный от коллектива |

С помощью наставничества модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» возможно решение следующих проблем обучающихся:

1. Низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения.

2. Низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития.

3. Трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности.

4. Низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, в основном целеполагания, планирования и навыков самореализации, пессимистичные ожидания.

5. Низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

6. Отсутствие мотивации и возможностей для участия в конкурсных движениях.

7. Невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

При внедрении модели наставничества «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» следует учитывать, что взаимодействие наставника и обучающегося проходит в три этапа:

*I. Адаптационный этап.*

Определяются цели взаимодействия, выстраиваются отношения, основанные на взаимопонимании и доверии, определяется круг обязанностей, полномочия субъектов, выявляются недостатки в знаниях, умениях и навыках обучающегося. Разрабатывается персонализированная программа наставничества, в которой указываются: ключевые компетенции, знания, умения, способности, обеспечивающие приобретение и развитие ключевых компетенций, мероприятия по освоению видов профессиональной деятельности, сроки исполнения, отметки об исполнении; оценка наставника; поручения или рекомендации наставника. К разработке документа целесообразно привлекать обучающегося или подробно информировать его о содержании.

*II. Практический этап.*

Включает в себя реализацию процесса наставничества, запланированных мероприятий согласно персонализированной программе наставничества. Определяются формы и методы работы наставника, осуществляется профессиональная адаптация, корректировка знаний, профессиональных умений студента. Для обучающихся разрабатываются задания, а также предоставляются необходимое оборудование и расходные материалы.

Поскольку программа наставничества ориентируется на обучение обучающихся самостоятельному получению информации, то рекомендуется регулярно проводить беседы с ними, в которых обсуждается пройденный материал и его использование на практике. Важной частью обучения является демонстрация способов выполнения новых для обучающегося операций, а затем контроль их выполнения.

После выполнения задания необходимо провести с обучающимся беседу, посвященную анализу результатов проделанной работы. Обучающимся предлагается сообщать о сложностях, с которыми им пришлось столкнуться, и о способах их решения.

Алгоритм реализации модели наставничества *«Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»* может выглядеть следующим образом:

– постановка обучающемуся целей и задач в рамках персонализированной программы наставничества;

– моделирование поведения наставляемого, определение наиболее качественных и эффективных направлений его работы, стимулирование на результативное выполнение заданий (психологическая и моральная «настройка» на лучший результат);

– решение обучающимся несложных практических заданий, закрепление теоретических знаний;

– наблюдение за выполнением работы (в случае необходимости корректировка действий наставляемого, при этом основной упор делается не на выявление ошибок и просчетов, а на то, что он делает правильно).

*III. Аналитический.*

Определяется уровень достижения целей программы наставничества (персонализированной программы) и решения поставленных задач.

**4. Направления наставничества модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации»**

По сферам реализации наставничества модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» можно выделить следующие направления:

*Учебно–профессиональное наставничество:* наставничество на производстве, либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся и профориентационной работе.

*Социокультурное наставничество****:*** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально–общественной деятельности, спортивным достижениям.

*Индивидуально–профилактическое наставничество:* наставничество в процессе психолого–педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети–сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска».

Учебно-профессиональное наставничество наиболее эффективно по решаемым задачам, можно рекомендовать следующие его виды:

*1. Наставничество в области научно-исследовательской и проектной деятельности студентов.*

Данный вариант наставничества используется при подготовке к участию в научно–практических, предметных конференциях, семинарах, форумах, конкурсах и олимпиадах и считается наиболее перспективным (Приложение 2).

Реализация модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации (научный руководитель) – обучающийся профессиональной образовательной организации» направлена на индивидуальное развитие обучающегося ПОО в процессе работы над проектом или научным исследованием, создание условий для непрерывного процесса профессионального развития наставника - научного руководителя.

Показателем результативности успешной работы наставника и наставляемого является получение по итогам участия призового места или сертификата участия, личные публикации студентов в сборниках научно-практических конференций различных уровней.

*2. Наставничество в процессе прохождения практики.*

Практика (учебная, производственная и преддипломная) является одним из важнейших звеньев системы профессиональной подготовки будущего специалиста. В современной образовательной практике механизмом повышения качества подготовки будущего специалиста является наставничество, особенно во время преддипломной практики.

Наставник – руководитель практики – это опытный педагог, содействующий овладению будущими специалистами профессиональными компетенциями.

Деятельность руководителя практики – наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

− выявление и актуализация у студента–практиканта устойчивой мотивации к деятельности;

− педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности;

− создание условий освоения деятельности.

Предмет наставничества: процесс передачи опыта профессиональной деятельности специалиста.

Цель наставничества: оказание помощи студентам в их профессиональном становлении через методическое сопровождение, раскрытие индивидуальных профессиональных способностей и развитие профессионального мастерства, формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи наставничества: поддерживать интерес к будущей профессии через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности (нормативными и методическими аспектами); осуществлять методическое сопровождение профессионального становления будущего специалиста, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии ФГОС СПО, проектирование развития личности каждого студента с учетом проблем профессионализации, определением путей их устранения, мотивировать к развитию творчества с целью удовлетворения запросов по самообразованию.

Функции наставничества: мотивирование на предстоящую деятельность, поддержание к ней интереса; инструктирование обучающегося по алгоритму выполнения заданий практического обучения.

*3. Наставническая работа с обучающимися общеобразовательных организаций*

Внедрение наставничества модели «Преподаватель/Мастер производственного обучения образовательной организации – обучающийся профессиональной образовательной организации/общеобразовательной организации» в общеобразовательных организациях (в том числе в специализированных профессионально-ориентированных классах) может реализовываться:

– в рамках учебной деятельности при выполнении обучающимися учебных проектов и учебных исследований.

Такое наставничество может осуществляться как в групповой, так и в индивидуальной форме. Педагог-наставник участвует в сопровождении учебных проектов и учебных исследований в качестве руководителя или консультанта при работе с обучающимися. Кроме проектной деятельности эффективным направлением работы педагога-наставника в общеобразовательной организации может стать подготовка обучающихся к участию в конкурсах, олимпиадах профессиональной направленности.

– в рамках воспитательной деятельности в системе профориентационной работы.

Это может быть наставничество при проведении профессиональных проб, моделирующих элементы конкретного вида профессиональной деятельности для обучающихся 8-10 классов на площадках профессиональных образовательных организаций.

В качестве способов взаимодействия с наставляемым можно рекомендовать следующие:

*Прямое наставничество:* в процессе наставничества непосредственный контакт с обучающимся, общение с ним осуществляется не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.

*Опосредованное наставничество:* наставничество проявляется только формально путем советов, рекомендаций, личные контакты с обучающимся сводятся к минимуму.

*Индивидуальное наставничество:*деятельность наставника реализующего программу наставничества направлена на одного обучающегося.

*Коллективное наставничество:*наставничество распространяется на группу обучающихся.

О*ткрытое наставничество:* двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося.

*Скрытое наставничество*: наставник незаметно воздействует на обучающегося.

**5. Рекомендуемые формы работы с наставляемыми.**

*1. Универсальные.*

Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем со сверстниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

*2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого.*

Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

*3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого.*

Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

*4. Помощь в самоорганизации.*

Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.

*5. Групповые формы работы.*

Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.

*6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого.*

Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

При организации и проведении работы наставника и наставляемого следует обратить внимание на организацию встреч участников наставнической программы.

Местами проведения встреч наставника с обучающимся могут быть: образовательная организация, предприятие; территория других образовательных организаций, места спортивного и культурного времяпрепровождения и др. Наиболее приемлемые формы взаимодействия –диалог или обсуждение, экскурсия, публичная лекция, практическая работа над проектом.

Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия. Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность. Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник):

Приблизились ли мы сегодня к цели?

Что сегодня получилось хорошо?

Что стоит изменить в следующий раз?

Как я сейчас себя чувствую?

Что нужно сделать к следующей встрече?

*Приложение 1*

**Примерные разделы Положения о программе наставничества**

1. Формы программ наставничества (описание с указанием целей и задач наставничества).
2. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых (в случае, если участник программы несовершеннолетний).
3. Требования к наставникам.
4. Процедуры отбора и обучения наставников.
5. Формирование пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых).
6. Процесс закрепления наставнических пар.
7. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества.
8. Формы и условия поощрения наставника.
9. Критерии эффективности работы наставника.
10. Условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций–партнеров.
11. Перечень и образцы документов, регламентирующих реализацию программы.
12. Форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
13. Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

*Приложение 2*

**Основные этапы реализации модели наставничества в области научно-исследовательской и проектной деятельности**

1. Диагностика и самодиагностика, формирование перечня дефицитных компетенций, выявление ожиданий студента от будущих наставнических отношений, определение приоритетных направлений развития. Проведение диагностической/развивающей беседы с наставником (анкетирования, тестирования) для уточнения зон развития.

2. Разработка мер по преодолению трудностей в проектной деятельности.

Обсуждение индивидуальных форм работы: беседа, консультация, совет, разбор проблемы, включение в совместную работу, помощь в самоорганизации, планировании работы, распределении времени и т.п.

3. Определение предполагаемой длительности наставнических отношений и разработка графика консультаций. Обсуждение ролей и обязанностей, выбор электронных средств связи.

4. Знакомство с успешным опытом наставника по организации проектной деятельности, результатами деятельности его учеников. Изучение положения об индивидуальном проекте, анализ готовых работ, презентаций, публикаций научного руководителя и его воспитанников, наблюдение за выступлением наставника на конференциях, семинарах.

5. Определение индивидуальных предпочтений обучающегося, формулировка проблемы, темы через осознание собственного познавательного интереса, постановка целей и комплекса задач будущего проекта.

6. Совместное планирование работы по решению задач проекта, определение конечного продукта, обсуждение возможных форм представления результатов.

7. Определение источников информации (учебники, периодическая литература, материалы музея колледжа, интервью с ветеранами и выпускниками, архивы районных газет) и.т.д.

8. Знакомство с успешным опытом наставника по работе с источниками информации (например, как подготовиться к интервью, как работать с периодическими изданиями, фотографиями; совместное посещение музея, работа в музейных фондах, совместный визит в редакцию районной газеты, работа с архивами газеты, разработка вопросов для интервью, присутствие наставника на одном из интервью и т.д.).

9. Консультации наставника, контроль за ходом выполнения проекта, коррекция деятельности, передача новых знаний и способов деятельности, когда у студента возникает в этом необходимость, поддержка самостоятельности и активности обучающегося.

10. Работа над оформлением проекта.

11. Подготовка предстоящей презентации результатов проекта, отражающей не только особенности темы исследования, но и индивидуальность студента.

12. Выступление с докладом по проекту перед учебной группой, анализ результатов пробного публичного выступления, освоение техники рефлексии как условия дальнейшего успешного продвижения в трансляции результатов в проектной деятельности.

13. Подготовка тезисов для публикации в сборнике материалов конференции.

14. Выступление на конференции. Публичное представление результатов проекта перед комиссией, участниками секции.

15. Обсуждение результатов работы над проектом. Обобщение и резюмирование полученных результатов, подведение итогов реализации программы наставничества. Планирование возможных направлений дальнейшей научно-исследовательской и проектной деятельности.

16. Предоставление отчетности куратору о результатах реализации программы наставничества, отзывов, портфолио достижений наставляемого.