

**Комитет по образованию
Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Петербургский педагогический колледж имени Н.А. Некрасова»
(СПб ГБПОУ Некрасовский педагогический колледж)**

ПРИНЯТО
Советом
СПб ГБПОУ Некрасовского
педагогического колледжа

Протокол от 25.08.2025 №1

УТВЕРЖДАЮ

Директор
СПб ГБПОУ Некрасовского
педагогического колледжа

Е.Ю. Федотова

Приказ от 25.08.2025 №1-ла



**Программа наставничества
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении
«Петербургский педагогический колледж имени Н.А. Некрасова»**

на 2025/2026 учебный год

Санкт-Петербург

2025

Программа наставничества в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Петербургский педагогический колледж имени Н.А. Некрасова» на 2025/2026 учебный год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на развитие системы наставничества в целях совершенствования образовательного процесса и создания оптимальных условий для профессионального становления и творческого роста педагогов и студентов Колледжа в системе регионального педагогического (образовательного) кластера.

Программа разработана на основе типовой программы наставничества Службой педагогического мастерства, принята Советом колледжа и утверждена приказом по Колледжу.

Разработчики:

Салманова А.Ф., заместитель директора по развитию и организационной деятельности

Нарыкова И.Е., заведующий службой педагогического мастерства

1. Общие положения

1.1 Программа наставничества Колледжа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой Колледжа, принята на заседании Совета колледжа, утверждена приказом директора.

1.2 Программа наставничества в Колледже разработана на основании

- Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями от 01.03.2025, ст. 351.8);
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжения Минпросвещения России 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»;
- Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями 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»).
- иных законодательных и нормативных правовых и распорядительных актов;
- нормативных локальных актов Колледжа.

1.3 Разработка и реализация Программы наставничества в Колледже основывается на следующих принципах:

- *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 ребенка;
- *обеспечения суверенных прав личности* – предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- *индивидуализации* – направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *легитимности* – выдвигает наличие требований соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству РФ;
- *равенства* – предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- *аксиологичности* – ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* – предполагает реализацию в Колледже научно обоснованных и проверенных технологий;

– *системности* – предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* – определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– *комплексности* – предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* – предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4 Значимыми для позитивной динамики образовательной, воспитательной, социокультурной, спортивной сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «студент-студент», «преподаватель-преподаватель».

1.5 Целью организации наставничества в Колледже является максимально полное раскрытие потенциала наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

1.6 Задачами реализации Программы наставничества в Колледже являются:

– раскрытие потенциала каждого наставляемого;

– преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

– адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

– повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;

– создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

– 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.);

– формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

1.7 Реализация Программы наставничества Колледжа предполагает следующие результаты:

– измеримое улучшение показателей в образовательной, культурной, спортивной сферах, практической подготовке обучающихся;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в Колледже 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 профильных организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2. Организация деятельности по реализации Программы наставничества в Колледже

2.1 Реализация Программы наставничества в Колледже представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (организация хода программы, информирование участников программы, методическая поддержка, оценка результатов) и «внешнем контуре» (работодатели, центры профориентации и трудоустройства, включение иных заинтересованных лиц, транслирование результатов программы в СМИ), что отражается в «дорожной карте» (Приложение 1)

2.2 Инструмент реализации Программы наставничества Колледжа – обучение наставников, проведение консультаций и семинарских занятий, создание Интернет-форума с ответами на часто задаваемые вопросы, формирование группы лучших наставников.

2.3 Формирование баз наставляемых и наставников осуществляется ответственными за реализацию программы наставничества в СП «ОП «Образовательная площадка» во взаимодействии с кураторами групп, родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками Колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы наставничества в Колледже.

2.4 Персонализированные данные из базы наставляемых хранятся в Колледже. Передаче в контролирующие органы подлежат неперсонализированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.5 Этапы реализации Программы в 2025/2026 учебном году

**Этапы реализации программы наставничества
в ГБПОУ Некрасовском педколледже № 1**

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для реализации программы наставничества в 2025/2026 учебном году	1. Информирование педагогического и студенческого коллективов о продолжении реализации программы наставничества в колледже. Создание благоприятных условий для реализации программы в Колледже. 2. Выбор форм наставничества и моделей наставничества в текущем году. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	– Приказ об утверждении Плана реализации Программы наставничества – Анализ актуальной ситуации в Колледже – «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 1). – Пакет иных установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов Колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	– База наставляемых. – Карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Деятельность по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих адаптационных вопросах; • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся – активных участников Совета родителей; • других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. 2. Работа с внешним контуром, включающая действия по формированию базы наставников из числа: • выпускников, заинтересованных в поддержке Колледжа;	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества колледжа, так и в будущем, включающая: – базу выпускников, – базу наставников от предприятий/организаций, – базу наставников из числа активных педагогов, – базу для формы «студент-студент».

	• сотрудников профильных организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; • представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи	
Отбор и консультирование наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы наставничества. 2. Обучение (консультирование) наставников для работы с наставляемыми.	– Анкеты, заполненные в письменной форме всеми потенциальными наставниками. – Собеседование. – Приказ о назначении наставников. – Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате семинара. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	– Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы наставничества колледжа. – Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. – Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. – Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы в 2025/2026 учебном году	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе	Мониторинг: – Обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы наставничества колледжа на наставляемых). – Сбор обратной связи от наставников, наставляемых и ответственных для мониторинга эффективности реализации Программы

		наставничества колледжа.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов эффективности реализации программы наставничества 4. Популяризация эффективных практик.	– Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. – База потенциальных наставников. – Банк методических материалов. – Развитое сообщество Колледжа.

3. Реализация Программы наставничества

3.1 На этапе подготовки условий для реализации Программы наставничества на следующий период в Колледже предусматриваются мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения

<i>Мероприятие</i>	<i>Аудитория</i>	<i>Средство оповещения</i>	<i>Месяц</i>
Представление программ и моделей наставничества		Через средства массовой информации.	Сентябрь
Актуализация программы наставничества в колледже	Студенты	Кураторы учебных групп, социальные сети	Сентябрь
Обучение наставников	Педагоги и руководители ПОУ	Рассылка приглашений	Октябрь
Деятельность Клуба успешных педагогов «ПРИТяжение»	Педагоги, работодатели, студенты	Рассылка приглашений на электронные адреса ПОУ	В течение года

На этапе завершения Программы предусмотрены следующие мероприятия:

- проведение итоговой конференции «Наставничество: от теории к практике»;
- издание сборника с материалами мероприятий; презентация методической базы наставников;
- участие в конкурсе «Наставничество – территория новых возможностей» / «Наставник года»;

3.2 Исходя из образовательных потребностей Колледжа определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «студент-студент», «преподаватель - преподаватель», «преподаватель-студент», «работодатель-преподаватель».

3.3 **Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

Задачи:

1. Обеспечение постепенного вовлечения наставляемого во все сферы профессиональной деятельности.

2. Становление профессиональной деятельности педагога.

3. Создание условий для самореализации, для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

3. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;

4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом.

Характеристика участников формы наставничества «преподаватель-преподаватель»

Наставник	Наставляемый
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников: – <i>Наставник-консультант</i> – опытный педагог 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. – <i>Наставник-предметник</i> – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю	– Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией. – Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. – Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты формы наставничества «преподаватель-преподаватель»

– взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»: классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»: конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»: опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

3.4 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, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации.

Наставляемые - обучающиеся подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри отдельной группы и колледжа;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников наставничества формы «студент-студент»

Наставник	Наставляемый
Активный обучающийся старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований разного уровня, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений.	Вариант 1 Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику степени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива. Вариант 2 Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенной дисциплиной, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты формы наставничества «студент-студент»

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться

в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

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 процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

– взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеучебной деятельности: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

4. Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества колледжа

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества. Какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.2. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

4.2.1. Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и 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.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. 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 наставничества.

4.2.2. Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

– качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (Приложение 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**План (дорожная карта)
реализации программы наставничества
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении
«Петербургский педагогический колледж имени Н.А. Некрасова»
на 2025/2026 учебный год**

№ п/п	Мероприятие	Сроки/место проведения	Результат	Ответственный
Подготовка к запуску программы наставничества в 2022/2023 учебном году				
1.	Совещание по актуализации целевой модели наставничества	Сентябрь 2025	Организация рабочих групп и распределение зон ответственности; выбор форм наставничества; назначение кураторов программы	Заместители директора Заведующий службой ПМ
2.	Деятельность рабочей группы по актуализации документов, сопровождающих реализацию программы наставничества на 2023/2024 учебный год	Сентябрь 2025	Наличие положения о наставничестве; программы наставничества, распорядительных документов и иной документации	Заведующий службой ПМ методист
3.	Заседание методического совета	Сентябрь 2025	Согласование и корректировка разработанной документации по наставничеству, Утверждение плана реализации программы наставничества на 2025/2026 учебный год	Заместитель директора по развитию и ОД, руководители цикловых комиссий, УМО, координатор
4.	Прохождение курсов повышения квалификации по наставничеству	В течение года	Развитие у руководителей профессиональных компетенций, необходимых для реализации методологии (целевой модели) наставничества	Администрация Колледжа
5.	Обновление страницы по наставничеству на сайте Колледжа	Сентябрь 2025	Информационно-методическое сопровождение реализации программы	Заведующий службой ПМ методист

			наставничества	
6.	Разработка методических материалов, сопроводительных документов	По графику	Обновление материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведение промежуточного и итогового контроля	Заместитель директора по развитию и ОД, заведующий службой ПМ
Формирование базы наставляемых и наставников				
7.	Проведение анкетирования среди педагогических работников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых	Сентябрь 2025	Создание перечня лиц, желающих иметь наставников	Методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
8.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных	Октябрь 2025	Формирование базы наставляемых в соответствии с параметрами	Заместитель директора по развитию и ОД, заведующий службой ПМ методист
Отбор/выдвижение и обучение наставников				
9.	Проведение собеседования с наставниками	Октябрь 2025	Отбор/выдвижение наставников; издание приказа об утверждении наставников на 2025/2026 учебный год	Заведующий службой ПМ ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
10.	Разработка программы обучения наставников на 2025/2026 учебный год	Октябрь 2025	Издание приказа об организации обучения наставников с утверждением плана и графиков обучения наставников	заведующий службой ПМ методист ответственные за реализацию программы наставничества

				на образовательных площадках
11.	Обучение наставников	По графику	Повышение компетентности наставников	заведующий службой ПМ методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках педагог-психолог
Формирование наставнических пар/групп				
12.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых на ОП Анкетирование	Сентябрь 2025	Изучение предпочтений наставников и наставляемых	заведующий службой ПМ методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках педагог-психолог
13.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы	Сентябрь – октябрь 2025	Формирование пар/групп наставник-наставляемый	Методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках педагог-психолог
14.	Информирование участников о сложившихся парах/группах	Октябрь 2025	Закрепление пар/групп приказом директора	заведующий службой ПМ ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
15.	Круглый стол,	Октябрь	Проведение	Методист

	дискуссионная площадка	2025	организационной встречи наставника и наставляемого	ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
Организация и осуществление работы наставнических пар/групп				
16.	Проведение пробной рабочей встречи и наставника и наставляемого	Октябрь 2025	Уточнение предмета наставничества в соответствии с запросами наставляемых	Методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
17.	Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества	Октябрь- ноябрь 2025	Разработка плана наставничества и графика проведения встреч	Методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
18.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	По согласованию	Реализация плана наставничества	Ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках педагог-психолог
19.	Проведение рабочей встречи с наставниками	Ноябрь- декабрь 2025	Определение сроков сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
20.	Организация контроля достижения планируемых результатов наставниками	Январь февраль 2026	- Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия	Заведующий службой ПМ Методист ответственные за реализацию программы

				наставничества на образовательных площадках
21.	Проведение консультаций для наставников	По согласованию	Оказание помощи наставникам	Заведующий службой ПМ методист педагогические работники
Завершение наставничества				
22.	Проведение групповых заключительных встреч всех пар и групп наставников и наставляемых	Апрель – май 2026	Проведение рефлексии	Заведующий службой ПМ методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках педагогические работники
23.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	Май- июнь 2026	Оценка участников по заданным параметрам	Ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках педагог-психолог
24.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	Май 2026	Анализ результатов реализации программы наставничества	Заместитель директора по развитию и ОД Заведующий службой ПМ методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
25.	Организация итоговой конференции по	Май-июнь 2026	Определение перспектив дальнейшего участия в	Заместитель директора по

	наставничеству, обсуждение результатов мониторинга эффективности		программе	развитию и ОД, заведующий службой ПМ методист, ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
26.	Заседание методического совета	Июнь 2025	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в 2025/2026 учебном году	Заместитель директора по развитию и ОД заведующий службой ПМ, методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
27.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Педсовет по итогам года Июнь 2026	Информирование педагогического коллектива о результатах реализации программы наставничества. Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности	Заместитель директора по развитию и ОД заведующий службой ПМ методист, ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
28.	Публикация результатов реализации программы наставничества в 2025/2026 учебном году, Награждение лучших наставников, размещение итогов на сайте Колледжа	Июнь 2026	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа участников, партнеров	Заместитель директора по развитию и ОД заведующий службой ПМ методист ответственные за реализацию

				программы наставничества на образовательных площадках
29.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Июнь 2026	Формирование долгосрочной базы наставников, в т.ч. из успешно завершивших программу наставляемых	заведующий службой ПМ методист, ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках
30.	Анализ достигнутых результатов	Июнь 2026	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, корректировка программы	Заместитель директора по развитию и ОД завслужбой ПМ методист ответственные за реализацию программы наставничества на образовательных площадках

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Критерии мониторинга реализации Программы наставничества

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения совместно с наставником;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе Колледжа в форме «студент-студент»;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе Колледжа в форме «преподаватель-преподаватель».

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников (по итогам реализации программы в структурном подразделении «Образовательная площадка»)

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2025 (чел)	на выходе 2026 (чел)
Успеваемость студентов		
Доля студентов, участвующих в программах развития талантливых обучающихся		
Доля студентов, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях		
Доля студентов, участвующих в волонтерской деятельности		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля студентов с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого преподавателя от общей доли молодых преподавателей		
Участие молодых преподавателей в профессиональных конкурсах, фестивалях		
Количество молодых преподавателей, успешно прошедших процедуру аттестации		
Уровень закрепляемости молодых преподавателей в колледже		

Уровень психоэмоционального состояния преподавателей		
Уровень профессионального выгорания преподавателей		
Уровень удовлетворенности своей профессией преподавателей		

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Студент-студент»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Преподаватель-преподаватель»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рад(ы) ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

удовлетворения совместной работой										
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «студент-студент»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

понятно, что от Вас ждет наставник?										
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы?										
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «преподаватель-преподаватель».

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе / что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе /что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]