

РАССМОТРЕНА

*Педагогический совет*  
протокол № 01 от «31» августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕНА

*Тришарова*  
от «31» августа 2021 г. № 437

### **Программа наставничества**

Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения « Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта»

на период 2021-2022 учебный год

### **Пояснительная записка**

Настоящая программа наставничества *СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена»* (наименование ГБ ПОУ) (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 «О внедрении 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» (далее – Целевая модель).

Образовательный процесс ГБ ПОУ характеризуется следующими успехами:

- привлечением работодателей к процессу профессионального образования, организация производственных практик на реальных рабочих местах;
- формированием материально-технической базы и оснащением образовательного учреждения современным оборудованием;
- подготовкой и повышением квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения для работы на современном оборудовании;
- оценкой результатов подготовки кадров итоговой и промежуточной аттестации с использованием механизма демозамена;
- высоким уровнем подготовки обучающихся к конкурсам на право получения именных стипендий Правительства Санкт-Петербурга, конкурс Профмастерства;

и проблемами:

- определённый разрыв между теорией и практическим применением полученных знаний у обучающихся;
- недостаточная практическая подготовка педагогического состава старшей возрастной категории в ИКТ;
- оборудование мастерских не всегда соответствует технологиям на

производстве, что влияет на снижение уровня профессионализма обучающихся.

## Характеристика контингента СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена» (Приложение 1)

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБ ПОУ 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, состоящего из социальных партнёров (ГУП «Петербургский метрополитен», Октябрьская Железная дорога – филиал ОАО «Российские железные дороги», ООО «ЛокоТех-сервис-Северо-Западный филиал», СПб ГУП «Горэлектротранс» др.), выпускников разных лет вокруг ГБ ПОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Требуется конкретизация цели, задач в соотношении со спецификой проблем образовательного процесса ГБ ПОУ

## I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – программа) в *СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена»* (далее – ГБ ПОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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»), Уставом («наименование ГБ ПОУ») и определяет порядок организации наставничества ГБ ПОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБ ПОУ, принята на заседании педагогического совета ГБ ПОУ, согласована с Педагогическим советом организации, утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБ ПОУ 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*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать 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 ГБ ПОУ 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, социокультурной, спортивной и иных<sup>2</sup> сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы «СТУДЕНТ-СТУДЕНТ», «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»(мастер п/о).

(перечисляются формы наставничества из числа указанных в Целевой модели: «ученик — ученик» («студент-студент»), «преподаватель — преподаватель», «студент-ученик», «работодатель – ученик/студент»).

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества<sup>3</sup>:

- измеримое улучшение показателей ГБ ПОУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

- улучшение психологического климата в ГБ ПОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ региона и иных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между ГБ ПОУ и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

<sup>2</sup> Указываются иные сферы деятельности, важные для данного ГБ ПОУ, если таковые имеются

<sup>3</sup> Определение результатов основывается на актуальных запросах ГБ ПОУ

## II. Организация деятельности ГБ ПОУ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБ ПОУ) и «внешнем контуре» (партнеры ГБ ПОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБ ПОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонафицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБ ПОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонафицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

2.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

**Таблица 1.** Этапы реализации программы наставничества в ГБ ПОУ

<b>Этапы</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБ ПОУ. 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Педагогического совета ГБ ПОУ. Анализ наличной ситуации в ГБ ПОУ (характеристика контингента ГБ ПОУ – приложение 1) «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Пакет других установочных документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ГБ ПОУ, 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. Работа внутри ГБ ПОУ включает действия по формированию базы из числа: • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul> <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке своего ГБ ПОУ; сотрудников региональных предприятий, 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</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование.</p> <p>Приказ о назначении наставников.</p> <p>Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в формате <i>собрания</i>.</li> <li>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</li> </ol>	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.</p> <p>Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей.</p> <p>Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп.</p> <p>Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>
Запуск Программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждом тандеме/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы.</li> <li>2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества.</li> <li>3. Подведение итогов</li> <li>4. Популяризация эффективных практик.</li> </ol>	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБ ПОУ.

### III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБ ПОУ: курсовые линейки, родительские собрания, общее собрание трудового коллектива, заседание МЦК.

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие - **Фестиваль наставничества** - торжественное награждение участников успешно реализовавших программу.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ГБ ПОУ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «СУДЕНТ-СТУДЕНТ», «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ» (мастер п/о).

3.3. Формы наставничества, реализуемые в образовательном учреждении.

#### **Форма «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»:**

**Цели и задачи формы.** Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых)

специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Форма « СТУДЕНТ-СТУДЕНТ »:**

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

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

### **IV. Мониторинг эффективности реализации Программы**

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Рекомендуемые центром развития наставничества СПб АППО методики мониторинга представляют собой отдельный документ, располагающийся в соответствующем разделе страницы подразделения на сайте СПб

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБ ПОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в ГБ ПОУ.

## V. ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1. Характеристика контингента ГБ ПОУ.

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2022
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	1177	1180
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	135	215
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	64	67
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	24	26
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	2	15
2	Численность педагогических работников, чел.	85	85
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	28	30
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	41	44
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	4	5
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	19	19
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	14	14
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	32	58
4	Количество партнеров ГБ ПОУ (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	13	13
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ	30	42
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности ГБ ПОУ (указать какие)	Прокуратура Петербургского метрополитена, ОДН СПб ЛО МВД на транспорте, Отдел полиции МВД № 14, СПб ГУ «Городской центр социальных программ и профилактики асоциальных	Прокуратура Петербургского метрополитена, ОДН СПб ЛО МВД на транспорте, Отдел полиции МВД № 14, СПб ГУ «Городской центр социальных программ и профилактики асоциальных

		<p>явлений среди молодежи «Контакт», СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 19, «Центр охраны здоровья детей и подростков Фрунзенского района», Администрация Фрунзенского района. Отдел по молодежной политике, Дом молодежи «Купчино», СПГ ГБУ «Подростково-молодежный досуговый центр «Фрунзенский», Общероссийская общественная организация «Здоровая Россия – общее дело», Молодежное креативное объединение «Молоко», СПб ГКУЗ «Городской центр медицинской профилактики», НГБ ОУ «Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга», Дом молодежи Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургское РО ОГФСО «Юность России», МО МО «Балканский», Музей железных дорог России, Центральный музей железнодорожного транспорта РФ, Общественная организация Фрунзенского района « Дети войны»</p>	<p>явлений среди молодежи «Контакт», СПб ГБУЗ «Городская поликлиника № 19, «Центр охраны здоровья детей и подростков Фрунзенского района», Администрация Фрунзенского района. Отдел по молодежной политике, Дом молодежи «Купчино», СПГ ГБУ «Подростково-молодежный досуговый центр «Фрунзенский», Общероссийская общественная организация «Здоровая Россия – общее дело», Молодежное креативное объединение «Молоко», СПб ГКУЗ «Городской центр медицинской профилактики», НГБ ОУ «Дворец учащейся молодежи Санкт-Петербурга», Дом молодежи Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургское РО ОГФСО «Юность России», МО МО «Балканский», Музей железных дорог России, Центральный музей железнодорожного транспорта РФ, Общественная организация Фрунзенского района « Дети войны»</p>
--	--	--	--