

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Академия индустрии красоты «ЛОКОН»
Красносельского района Санкт-Петербурга

«ПРИНЯТО»

Педагогический совет СПб
ГБПОУ «Академия индустрии
красоты «ЛОКОН»

Протокол № 33
от «23» 06 2021 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор СПб ГБПОУ
«Академия индустрии
красоты «ЛОКОН»



О.В. Рыбина
2021 г.

Программа наставничества

Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное
образовательное учреждение
«Академия индустрии красоты «ЛОКОН»
на период 2021-2022 учебный год

Санкт - Петербург
2021 год

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества (далее - Программа) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия индустрии красоты «ЛОКОН» 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 СПб ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН» (далее – «Академия «ЛОКОН»)) характеризуется следующими успехами и проблемами:

«Академия индустрии красоты «ЛОКОН» в своей деятельности осуществляет взаимодействие со значимыми социальными, профессиональными и иными партнерами – государственными учреждениями, общественными организациями и объединениями. Используется положительный опыт взаимодействия в совместных мероприятиях, акциях, проектах.

Традиционно участие и победы обучающихся в ежегодных городских и международных творческих конкурсах: театральном «Маска», «Арт-Профи-форум», «Студенческая весна», «Звезды зажигаются», мероприятия и лидерство в профессиональных конкурсах и чемпионатах: «WorldSkills», «Абилимпикс» и других.

Активное участие в жизнедеятельности «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» принимает студенческий совет. Студенческое самоуправление представляет собой сообщество инициативных, самостоятельных, ответственных студентов, занятых общественной деятельностью, направленное на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодёжи, развитие её социальной активности.

Кадровый состав «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» характеризуется высоким образовательным уровнем: педагогические работники имеют высшее образование, а также первую и высшую квалификационные категории. Основную часть преподавателей

составляют профессионалы, проработавшие в системе образования от 10 и выше лет. Многие из которых награждены почетными грамотами и отраслевыми наградами, такими как: «Отличник ПТО», «За гуманизацию школы», «Почетный работник просвещения и воспитания» и проч.

Преподаватели «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» регулярно участвуют в конкурсе «Преподаватель года в системе СПО» и пять раз становились победителями, призерами и лауреатами.

Источниками негативного влияния на обучающихся выступают:

- Отсутствие контроля со стороны родителей;
- Слабый позитивный опыт совместной деятельности с родителями и сверстниками;
- Педагогическая запущенность;
- Слабая базовая подготовка;
- Негативное воздействие СМИ, в т.ч. в сети Интернет.
- Избыточная отчетность в работе педагогов, что отвлекает от развития творческого потенциала личности (в связи с высокой загруженностью)

Характеристика контингента «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» (см. 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 15-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» 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 «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Академия индустрии красоты «ЛОКОН» 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 «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» и определяет порядок организации наставничества «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», принята на заседании педагогического совета «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», согласована с Педагогическим Советом «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».

1.3. Разработка и реализация Программы в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» 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 Академии индустрии красоты «ЛОКОН» 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 профессиональных сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются «студент-студент», «преподаватель — преподаватель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества¹:

- измеримое улучшение показателей «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

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

- улучшение психологического климата в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» 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 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 «Академией индустрии красоты «ЛОКОН» и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

II. Организация деятельности «Академии «ЛОКОН» по внедрению Целевой модели

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

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется

куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами иными педагогическими работниками «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персоналифицированные данные из базы наставляемых хранятся в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН». Передаче в центр развития наставничества СПб АППО подлежат неперсоналифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в «Академии «ЛОКОН»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН». 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 	<p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Протокол заседания Педагогического совета «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».</p> <p>Анализ наличной ситуации в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» (характеристика контингента «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» – приложение 1)</p> <p>«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).</p> <p>Пакет других установочных документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа внутри «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» включает действия по формированию базы из числа: 	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя

	<ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: выпускников, заинтересованных в поддержке «Академии индустрии красоты «ЛОКОН»; 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>	<ul style="list-style-type: none"> -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик-ученик/студент-студент».
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<p>Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.</p>
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех 	<p>Сформированные тандемы/группы, готовые</p>

	<p>конференции и «круглого стола».</p> <p>2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.</p>	<p>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"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «входной» мониторинг; • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов 4. Популяризация эффективных практик. 	<p>Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.</p> <p>База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».</p>

III. Реализация целевой модели наставничества

5.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для профессионального сообщества и ближайшего социокультурного окружения «Академии индустрии красоты «ЛОКОН»:

- создание страницы «Наставничество» на официальном сайте «Академии индустрии красоты «ЛОКОН»;
- информирование педагогического коллектива о внедрении Программы на Педагогическом совете;
- информирование обучающихся о внедрении Программы на Студенческом совете;
- информирование законных представителей о внедрении Программы на Родительском собрании;

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие: проведение Конкурса профессионального мастерства среди наставников и / или итоговая Конференция.

5.2. Исходя из образовательных потребностей «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «студент-студент», «преподаватель — преподаватель».

5.3. Форма наставничества «Студент- студент».

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

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

Задачи: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри ПОУ, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемый результат: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы «Академии индустрии красоты «ЛОКОН». Получение необходимого стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации.

5.4. Форма наставничества «Педагог-педагог».

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результатов учебного процесса; ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности

в целях его закрепления в «Академии индустрии красоты «ЛОКОН»; ускорить процесс профессионального становления преподавателя.

Ожидаемый результат: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ПОУ, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ПОУ. Наставляемые получают профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. 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.

6.2. 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 «Академии индустрии красоты «ЛОКОН», 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.

6.3 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 «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».

V. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Характеристика контингента «Академии индустрии красоты «ЛОКОН».

п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2021	Прогноз 31.05.2022
1.	Численность обучающихся, 1-4 курс, чел.	1105	925
	из них:		
1.1	обучающихся на «4» и «5» (2-4 курс), чел.	301	340
1.2	входящих в состав органов студенческого самоуправления, чел.	94	106
1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	55	70
1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	4	6
2	Численность педагогических работников, чел.	85	85
	в том числе:		
3.1	численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	36	32
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	30	38
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	20	20
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	10	10
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	21	21
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных профессиональных ассоциаций, общественных организаций, чел.	31	31
4	Количество партнеров «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» (организаций, учреждений, предприятий), принимающих активное участие в деятельности «Академии индустрии красоты «ЛОКОН»	12	12
5	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности «Академии индустрии красоты «ЛОКОН»	4	6
6	Иные субъекты, принимающих активное участие в деятельности «Академии индустрии красоты «ЛОКОН» (МО Сосновая Поляна, СПб ГБУ «КЦСОН», ПДН 42 оп, КДН, Городская наркологическая больница, Городской центр мед.профилактики», Комитет по молодежной политике, Комитет по науке, Отделы опеки и попечительства, ФСО «Юность России», Центр содействия занятости «Вектор»)	11	11