

Министерство образования и науки Республики Башкортостан
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с.
Сусады-Эбалак муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан

МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Хайбулина Людмила Викторовна,
заместитель директора по
учебно- воспитательной работе

с. Сусады-Эбалак, 2023

Проблема нехватки молодых педагогических кадров существует!



Центральным звеном в профессиональном становлении молодого педагога является образовательная организация!

Профессиональная адаптация - процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами.

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество – добровольное, безвозмездное взаимодействие опытного состоявшегося наставника с начинающим или менее опытным наставляемым на индивидуальной основе, предполагающее передачу навыков, знаний и опыта наставника и осуществляемое с целью развития наставляемого.

Система наставничества позволяет:

- ✓ каждому желающему обрести наставника или наставников;
- ✓ развивать и у наставников, и у наставляемых способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них трудовые функции;
- ✓ быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям сообщества

Сопровождать – сопутствовать, идти вместе, быть рядом, помогать (В.И. Даль)

Организационные механизмы наставничества в образовательной организации



Руководитель образовательной организации – общее руководство и координация внедрения целевой модели

**Куратор –
формирование баз наставников
и наставляемых,
обучение наставников,
мониторинг внедрения целевой модели**

**Наставник-наставляемый
Передача опыта, знаний,
формирования навыков,
компетенций, метакомпетенций
и ценностей**

«В прошлом администрация в основном занималась хозяйственными вопросами школы ; теперь ее основное внимание должно быть сконцентрировано вокруг учителя, на его поддержке , оценке, и развитии , на создании высококлассных профессионалов. В прошлом мы ограничивались контролем качества; в будущем мы должны его обеспечивать.»

Андреас Шляйхер.

Факторы успешной адаптации молодого педагога в образовательной организации

- снижение нагрузки на учителя-наставника, чтобы у него было время подготовиться к взаимодействию с подопечным;
- удобное расписание, чтобы наставник и молодой учитель имели возможность встретиться в течение учебного дня;
- финансовое вознаграждение наставника, признание его работы;
- привлечение наставников к разработке программ профессиональной адаптации молодых педагогов.

«Ничто так не побуждает стать лучше, как доброе слово умного наставника»

Р.Я. Малиновский

Цель - создание условий успешной интеграции молодых педагогов в профессию, сохранности контингента молодых педагогов

Задачи:

- 1 Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.
- 2 Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.
- 3 Сформировать потребность в непрерывном самообразовании; содействовать непрерывному повышению квалификации.
- 3 Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.
- 4 Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ ВНУТРИ ФОРМЫ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

➤ «опытный педагог-молодой специалист»

(классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы);

➤ «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

(психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);

➤ «педагог-новатор – консервативный педагог»

(взаимодействие, в рамках которого, возможно, молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями);

➤ «опытный предметник - неопытный предметник»

в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Традиционная модель наставничества («один на один»)- это взаимодействие в течение определенного периода времени более опытным педагогическим работником и начинающим, имеющим затруднения.



Партнерское наставничество («равный – равному») – это взаимодействие педагогических работников, находящихся в равном положении, но один из которых уже имеет опыт работы в данной организации, предметной области, которым не обладает партнер.



Целеполагающее наставничество – когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.



Наставничество в группе – когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.



Реверсивное наставничество – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагогического работника по вопросам новых тенденций, технологий и др.



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ



I. Подготовительный этап

«Если педагогика хочет воспитать человека во всех отношениях, то она должна прежде узнать его тоже во всех отношениях» (К.Д. Ушинский)

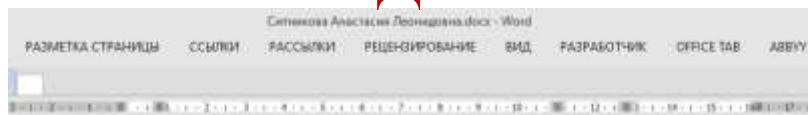
Разработка и оформление документов:

- приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;
- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- положение о наставничестве в образовательной организации;
- протокол заседания педагогического совета образовательной организации, утвердивший положение о наставничестве и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп);
- кодекс наставника;
- методические рекомендации наставнику;
- контрольно-аналитическая документация;
- диагностические методики для наставников и наставляемых.



➤ *Официальный сайт МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак sebalak.02edu.ru (раздел «Наставничество»).*

ПЛАНИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД



Наставничество, работа с молодыми специалистами и с вновь прибывшими учителями
Цель: оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной адаптации

№	Содержание
1.	Утверждение наставников для вновь принятых учителей (молодых специалистов)
2.	Утверждение индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов
3.	Оказание помощи в составлении рабочих программ по предмету, составлении пояснительных записок по предмету, распределение учебного времени по темам
4.	Знакомство с нормативными документами по организации образовательного процесса
5.	Оказание методической помощи в организации деятельности учащихся на уроке. Самоанализ урока
6.	Обсуждение результатов педсоветов, семинаров, круглых столов, конференций
7.	Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи в организации урока, оформлении поурочных планов
8.	Методические консультации для молодых специалистов
9.	Диагностика профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя (молодого специалиста) в коллективе
10.	Организация и проведение декады молодых специалистов
11.	Городской конкурс «Педагогический дебют – 2021»



10 советов будущим и начинающим учителям

1. Принять, что первый год работы будет самым сложным. Надо просто перетерпеть.
2. Найти наставника среди более опытных педагогов. Не всегда. Но если нашли, держитесь за него двумя руками!
3. Объединяться в молодежные учительские ассоциации. Найти единомышленников, людей, которые искренне интересуются профессией. Впитывать их энергию. Заряжаться их идеями. Восхищаться их горящими глазами. Всегда нужен человек, который вас вдохновляет.
4. Участвовать в конкурсах и педагогических форумах.
5. Как можно чаще выходить за пределы школьного кабинета.
6. Избавиться от перфекционизма. Не всегда всё получится. Неудачи тоже.
7. Осознать, что школа — это важная, но не единственная сфера жизни.
8. Пробовать новое.
9. Нести радость.
10. Главный совет — любите детей. И они полюбят вас. Любящая женщина способна творить чудеса.

1. Сначала научись делать как остальные, а затем уже выстраивай собственную педагогическую технологию (для «вхождения» в коллектив надо показать, что вы умеете работать на уровне остальных, и если освоитесь, то начнёте думать, как надо на самом деле).
2. Никакого снобизма и, тем более, элитизма по отношению к коллегам или родителям (не подменяйте пространство для коммуникации и возможности для прироста желанием рассказать всем, что они ничего не знают и не умеют — это первый шаг к выгоранию).
3. Не стесняйтесь учиться у других (как бы вам не казалось, что вокруг все преподаёт плохо и плохому, учитесь выделять приёмы коллег, которые можно позаимствовать, в данном случае речь и про неосознанные практики вроде выстраивания отношений с учениками, практик работы с пространством или родителями и т. п.).
4. Старайтесь исследовательски подходить к проектированию образовательного процесса (не надо пробовать десятки разных форм работы и закладывать двадцать результатов на 60 уроков, а, наоборот, старайтесь продумывать замысел процесса обучения и проверять его освоение, чтобы затем скорректировать свои методы).
5. Помните про широту вашего понимания наук об образовании (четко формулируйте, что вы изучаете на дополнительных курсах или осмысливаете при чтении педагогической литературы; формулируйте, какое место это занимает в вашем профессиональном развитии и т. п., кругозор расширять обязательно надо, но не забывая про осмысленность).
6. Рефлексируйте (не стоит творить на уроках и за их пределами всё, что вам кажется просто красивым или интересным по форме, но не несущем никакой глубины; старайтесь размышлять, что вы делаете, зачем, как ваша деятельность меняет вас или ваши уроки, какие случились успехи, что не получилось и как это исправить. В общем, ищите точки роста для развития и точки успеха для поддержания внутреннего ресурса и запала).

Как надо готовиться к своему первому учебному году молодым педагогам?

Что на самом деле будет полезно знать молодому учителю в начале своей карьеры?

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА НАСТАВНИКА

Критерии и показатели эффективности деятельности и качества труда наставника

Критерии	Показатели эффективности деятельности и качества труда наставника	Методика расчета значений показателей
1. Развитие	1.1. Участие в профессиональных конкурсах	Условие, при котором показатель считается достигнутым: качественная подготовка педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах (в т.ч. конкурсов авторских программ) не ниже муниципального уровня.
	1.2. Методическое сопровождение педагогических кадров	Условие, при котором показатель считается достигнутым: сопровождение педагогов при разработке рабочих программ, материалов УМК; подготовка к выступлениям и публикациям педагога; организация деятельности творческих групп
	1.3. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций	Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие в конференциях, семинарах, круглых столах и других мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций в роли слушателя на уровне образовательного учреждения и выше
	1.4. Предоставление опыта работы	Условие, при котором показатель считается достигнутым: представление опыта работы на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях на уровне образовательного учреждения и выше и/или наличие публикаций в печатных, электронных СМИ, сайтах/порталах, посвящённых теме образования
2. Реализация социокультурных проектов	4.1. Реализация совместных программ/проектов	Условие, при котором показатель считается достигнутым: участие учащихся образовательного учреждения в совместных проектах социальными партнерами
	4.2. Подготовка и проведение мероприятий	Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие замечаний по подготовке и проведению мероприятий (конференций, семинаров, выставок, собраний и др. мероприятий) связанных с основной деятельностью учреждения
3. Информационная открытость	3.1. Обеспечение актуальности информации, размещаемой на официальном сайте учреждения	Условие, при котором показатель считается достигнутым: своевременное и качественное размещение информации по своему направлению деятельности на официальном сайте учреждения
4. Соответствие	4.1. Соответствие деятельности законодательству РФ	Условие, при котором показатель считается достигнутым: 1) отсутствие предписаний, полученных результатам проверок контрольных и надзорных органов на предмет соответствия деятельности учреждения нормам законодательства.
5. Исполнительская дисциплина	5.1. Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение	Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие документов, неисполненных в срок или подготовленных некачественно
	5.2. Высококачественное ведение внутренней документации учреждения	Условие, при котором показатель считается достигнутым: отсутствие замечаний при исполнении внутренней документации учреждения
	5.3. Своевременное и качественное заполнение информационных систем	Условие, при котором показатель считается достигнутым: своевременное и безошибочное внесение данных в ИАС

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает КУРАТОР программы наставничества)

ФИО наставника _____
 ФИО наставляемого _____
 Программа наставничества _____
 Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки	Значение оценки
Баллы	
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

КУРАТОР программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____

АНКЕТИРОВАНИЕ

Анкета для молодого педагога «Диагностика проблем педагога»

ФИО _____

Дата проведения _____

1. С какими законодательными актами, нормативными документами, регламентирующими вопросы образования, Вы хотели бы ознакомиться?

2. Какие трудности Вы испытываете при составлении плана, образовательного мероприятия и др.?

3. При проведении какой непосредственно образовательной деятельности вы испытываете трудности?

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие;
- речевое развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.

4. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- материальные условия
- большое количество детей в группе
- недостаточная методическая помощь
- недостаток педагогического опыта
- нехватка методической литературы

5. С какими сложностями Вы сталкиваетесь в образовательном процессе (укажите направления образовательной деятельности, вызывающие у Вас наибольшие затруднения)?

6. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, педагогами, руководством?

- да
- нет
- не знаю

7. Какие проблемы возникают у Вас в работе с семьями воспитанников?

8. Какими педагогическими методами и приемами, способами воспитания Вы хотели бы овладеть?

9. Консультации, каких специалистов Вы хотели бы получить, по каким вопросам?

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. 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

13. 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. Рады 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 низший 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 удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Выявление сильных сторон профессиональной деятельности педагогов, их затруднений (профессиональных дефицитов), запросов

Пример заполненной анкеты

1. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности? Пожалуйста, отметьте все варианты, соответствующие вашей ситуации::
при проведении внеклассных мероприятий

2. Что представляет для Вас особую трудность? Пожалуйста, отметьте все варианты, соответствующие вашей ситуации::
применение ИКТ в образовательном процессе, организация само - и взаимоконтроля учащихся, формулирование вопросов проблемного характера

3. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности Вы бы отдали предпочтение? Пожалуйста, выберите наиболее приемлемые для вас::
помощь коллег (педагогического сообщества),
взаимопосещение уроков опытных педагогов, взаимопосещение уроков молодых специалистов, мастер-классы, конкурсы педагогических достижений, практико-ориентированный семинар

4. Какие вопросы по основам государственной политики в сфере образования наиболее актуальны для Вашего профессионального развития? Пожалуйста, выберите из перечисленных тем наиболее приемлемые для вас::
нормативно-правовые документы, регулирующие отношения субъектов образовательного процесса, подготовка к внешней независимой оценке качества образования, современные методы воспитательной работы, формирование функциональной грамотности, обновление ФГОС (НОО, ООО)

5. Тематика каких практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности Вам наиболее интересна? Пожалуйста, выберите из перечисленных тем наиболее приемлемые для вас::
применение ИКТ, социально-психологическая коррекция взаимоотношений в классном коллективе, методы формирования soft skills, методы формирования функциональной грамотности, формы и методы повышения познавательной активности, методы формирования познавательной сферы, формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися, формы работы с родителями, урегулирование конфликтных ситуаций, психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов, учет и оценка знаний учащихся, приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся

II. Формирование базы наставников

- ✓ Кураторские беседы с потенциальными наставниками
- ✓ Оформление списка наставников с указанием их ролевой позиции

- ✓ **добровольность**
- ✓ **ответственность**

	Хайбулина Людмила Викторовна		Демидова Ульяна Исакаевна		Шангараева Руфина Владимировна
	Заместитель директора по УВР, учитель биологии		Учитель начальных классов, руководитель ШМО		Учитель русского языка и литературы
	Высшая квалификационная категория		Высшая квалификационная категория		Высшая квалификационная категория
31	педагогический стаж	34	педагогический стаж	28	педагогический стаж
10	наставнический стаж	12	наставнический стаж	8	наставнический стаж

Требования к наставнику:

- высокая профессиональная компетентность;
- педагогическое мастерство;
- коммуникативные качества;
- организаторские качества;
- нравственно-этические качества;
- авторитет в трудовом коллективе

«Личный пример не просто лучший метод убеждения, а единственный»

Альберт Швейцер

III. Формирование наставнических пар

«Иногда наш огонь гаснет, но другой человек, снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед тем, кто не дал этому огню погаснуть»

Альберт Швейцер

Все педагоги объединяются в пары с разными функциональными задачами

База данных учителей-наставников и наставляемых на 2022-2023 учебный год

№	Ф.И.О. наставника, должность	Ф.И.О. наставляемых	Категория наставляемых	Форма наставничества, срок реализации программы
1.	Хайбулина Людмила Викторовна, заместитель директора	Каранаева Ксения Марселевна, учитель английского языка	Молодой специалист	Педагог-педагог 2022-2024
2.	Демидова Ульяна Исакаевна, учитель начальных классов	Михайлова Олеся Станиславовна, учитель начальных классов	Специалист, сменивший функционал	Педагог-педагог 2022-2023
3.	Шангараева Руфина Владимировна, учитель русского языка	Тимиргазина Зинфира Зайгуровна, учитель башкирского языка	Вновь принятый специалист	Педагог-педагог 2022-2023

- ✓ добровольность
- ✓ ответственность
- ✓ открытость



копировать: ПРИКАЗ
22 сентября 2022 г. № 347 22 сентября 2022 г.
О назначении наставников и формировании наставнических пар

На основании приказа МБОУ СОШ с. сусла-Эбала от 24.03.2022 № 44 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ с. сусла-Эбала в 2022-2023 учебном году» в целях организации взаимодействия наставников с наставляемыми по реализации целевой модели наставничества, персонализированных программ наставничества, создания условий для обучения и научного поиска, совершенствования педагогического процесса через привлечение к инновационной деятельности в 2022-2023 учебном году, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором наставнических пар Хайбулину Людмилу Викторовну, заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
2. Сформировать следующие наставнические пары: «Наставник-наставляемый»
Шангараева Руфина Владимировна-Тимиргазина Зинфира Зайгуровна;
Демидова Ульяна Исакаевна-Михайлова Олеся Станиславовна;
Хайбулина Людмила Викторовна-Каранаева Ксения Марселевна.
3. Куратору наставнических пар Хайбулину Людмиле Викторовне:
3.1 Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, корректировки и отслеживания результатов;
3.2 Отслеживать реализацию плана дорожной карты;
3.3 Отчитываться координатору о реализации плана наставнической работы.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Р.Шангараева

IV. Обучение наставников

Все наставники включаются в процесс обучения наставнической деятельности

- ✓ Стратегические и проектировочные сессии
- ✓ Самообразование (ИОМ)
- ✓ Обучение на КПК, на рабочем месте с помощью наставников (предметников, кураторов)
- ✓ Профессиональное общение, обмен опытом между наставниками
- ✓ Участие в профессиональном конкурсе «Наставник в системе образования Республики Башкортостан»



Курсы повышения квалификации - ЦНППМГР ГБОУ УМПК «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», 48 ч., 2023 год (Хайбулина Л.В., Демидова У.И., Шангараева Р.В.)

Целеустремлённость. Инициативность. Активность. Мобильность. Ответственность.

V. Организационно-деятельностный этап

«Если у тебя нет своей цели в жизни, то ты будешь вынужден работать на того, у кого она есть» (Роберт Энтони)

Оперативные кураторские встречи с наставническими парами, триадами, малыми группами

- ✓ Оформление индивидуальных программ наставничества, ИОМ наставляемых
- ✓ Самообразование, методическое творчество
- ✓ Совместное проектирование, реализация и оценка результативности профессиональной деятельности
- ✓ Обучение на КПК, на рабочем месте с помощью наставников (предметников, тьюторов, кураторов)
- ✓ Фиксация своих профессиональных достижений

Необходимые источники информационных и методических ресурсов подбираются с использованием *карты возможностей повышения квалификации*, на основе которой формируется *ресурсная карта для школы*, включающая конкретные учреждения и организации — провайдеры образовательных услуг и формы предоставляемых ими услуг (названия конкретных курсов, проектов, стажировок и т. д.).

***Целеустремлённость. Инициативность. Активность. Мобильность.
Инструментальность. Продуктивность. Ответственность***

Координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 1 – не активно и неинтересно, 2 – интересовало, но безразлично, 3 – активно и интересно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 1 – активно реагирует и выражает авторитет, 2 – был заинтересован, но пассивно участвовал, 3 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
....						

Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары:
 0-1 – низкий
 1-2 – средний
 2-3 – высокий

Наставник: _____ / _____ 202 г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ 202 г.
 ФИО (подпись) (дата)

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого: _____
 ФИО наставника: _____
 Программа наставничества: _____
 Форма наставничества: _____
 Направление: _____
 Наименование проекта: _____

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
....					
....					

Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником:
 0-1 – низкий
 1-2 – средний
 2-3 – высокий

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО
(подпись)
(дата)

 Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО
(подпись)
(дата)

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (ОБРАЗЕЦ)

ВОЗМОЖНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

- ✓ беседы;
- ✓ собеседования;
- ✓ тренинги;
- ✓ встречи с опытными учителями;
- ✓ открытые уроки;
- ✓ внеклассные мероприятия;
- ✓ тематические педсоветы;
- ✓ семинары;
- ✓ методические консультации;
- ✓ посещение и взаимопосещение уроков;
- ✓ анкетирование;
- ✓ тестирование;
- ✓ участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.



Механизмы наставничества

Практикум



Мастер-класс



Беседа



Анкетирование



Обсуждение



Волонтерство



Декада открытой образовательной деятельности - «Опытные-молодым»



Урок литературы в 4 классе,
учитель Демидова У.И.



Урок истории в 9 классе,
учитель Изгибаев С.А.



Урок родного языка в 8
классе, учитель Ильин В.В.

Знакомство с разными формами и приемами проведения уроков, занятий

«Войти в профессию – с уверенностью»



24 января в МБОУ СОШ с.Сусады-Эбалак прошел районный семинар социальных педагогов «Патриотическое воспитание как средство формирования духовно-нравственных ценностей подрастающего поколения». Социальный педагог школы Михайлова О.С. провела деловую игру «Патриотическое воспитание как средство формирования духовно-нравственных ценностей подрастающего поколения».

Декада открытой образовательной деятельности «Урок-дебют!»



Тимиргазина З.З., учитель башкирского языка

Ежегодные встречи «Дни молодого педагога»



24 марта 2022 г. в МБОУ гимназии им. И.Ш. Муксинова г. Янаул состоялся семинар молодых специалистов образовательных учреждений Янаульского района, организованный профсоюзной организацией. Молодые специалисты ознакомились с основными составляющими ФГОС, на примерах рассмотрели, как развивать в детях образовательные результаты, мотивировать их на учебу. В ходе обсуждения пришли к выводу, что необходим постоянный рост самого педагога. Учитель английского языка МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак Гильмитдинова Е.М. рассказала об участии в грантовых проектах.

Форсайт сессия «Окно возможностей и перспективы»



28 марта в МБОУ лицей г. Янаул собрались молодые педагоги и педагоги с большим опытом работы, готовые прийти на помощь молодым специалистам.

В ходе встречи педагоги, работая в группах, искали ответы на вопросы:

- С чего начинать работу молодому специалисту ?
- С какими внешними и внутренними препятствиями молодой педагог может столкнуться?
- Как эти препятствия преодолеть?

Кейс – чемпионат «Не рядом, а вместе»



29 марта 2023 года в рамках Кейс - чемпионата «Не рядом, а вместе» работники образовательных учреждений Янаульского района разбирали педагогические ситуации. Молодые специалисты не уступали наставникам и предлагали самые интересные варианты решений. В ходе встречи участники поделились незабываемыми впечатлениями от общения с коллегами. Отметили познавательность мероприятия и пришли к единому мнению, что наставничество в целом позволяет совершенствовать профессиональную педагогическую культуру и корпоративную культуру образовательной организации.

ФОРМЫ РАБОТЫ-ДРУЖЕСКИЙ ВЕЧЕР



День студента в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак-27 января 2023 г.

• СТУДЕНТ



• МОЛОДОЙ
СПЕЦИАЛИСТ



• ОПЫТНЫЙ
ПЕДАГОГ

VI. Завершение наставничества

«Целью внедрения инноваций не всегда бывает первенство и лидерство в своей сфере, главное – быть лучшим» (Ричард Брэнсон)

- ✓ Диагностика результативности (анкеты, опросники, тесты)
- ✓ Оформление отчетов наставников и наставляемых (стажёров)

- ✓ Продуктивность
- ✓ Объективность
- ✓ Значимость
- ✓ Новизна

Анкета удовлетворенности наставляемого Форма «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

ФИО _____

1. Стакивались 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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

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

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

17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

20. Хотели бы и/или планируете ли Вы поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия мотивационного и практического характера? [да/нет]

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.			
2.			

Наставник: _____ / _____ / _____ 202 ____ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202 ____ г.

ФИО

(подпись)

(дата)

VII. Подведение итогов наставнической деятельности

Кураторы всех уровней собирают информацию о наставнической деятельности, оценивают её результативность и эффективность, анализируют, поддерживают и распространяют лучшие практики

- ✓ Фестивали, мастер-классы, творческие мастерские и т.д.
- ✓ Фиксация профессиональных достижений педагогов, лучших наставнических практик
- ✓ Система поощрения лучших наставников
- ✓ Оформление отчетов кураторов о реализации программы наставничества



Примерная форма портфолио наставника и куратора

	Хайбуллина Людмила Вinstоровна, 89876206127, xai@mail.ru Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами, подготовки к самостоятельной, осознанной деятельности, содействие их профессиональной ориентации, профессионального роста.
Образование: высшее, Бирский государственный педагогический институт, специальность "учитель биологии" 1996 Должность в настоящее время: учитель биологии, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ с. Сусалы-Эбалак муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан Профессиональный опыт, стаж работы: учителя, стаж 30 лет, заместитель директора по УВР-12 лет Опыт работы наставником: 5 лет	
Профессиональные достижения	-Конкурс митингов программы «Разговор о правильном питании» Развитие у детей социально-бытовых компетенций, связанных с культурой ответственного потребления, при реализации программы «Разговор о правильном питании», Диплом 2 степени г.Москва, ФГБНУ «Институт возрастной физиологии», 30.05.2022 № 09/15-32 -Конкурс наставнических практик «Городской дуэт-Учитель-Учитель» «Методическая программа обучения молодых наставников Учитель-Учитель» Диплом 1 степени в номинации "Наставник года", г.Уфа, 2022. -ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный педагогический университет» Всероссийский конкурс лучших практик наставничества. Диплом участника, 2022.
Профпригодность по профилю наставнической деятельности	-ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ. " Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях", 100% , 2023 г. -ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ» - «Школа современного учителя», 100 %, 2021 г. -ФГБНУ ВПО «Уфимский многопрофильный профессиональный колледж» 11.10.21-30.10.21 «Формирование функциональной грамотности обучающихся в общеобразовательной организации на уроках математики, биологии, физики, русского языка и истории», 100 %, 2021 г.
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	Член муниципальной аттестационной комиссии учителей биологии и химии Член рабочей группы по оценке объективности проведения ВПР в МБОУ СОШ с.Сусалы (ШКОЛ)
Наиболее значимые публикации	Всероссийский образовательный интернет – портал «Учитель в образовании» Презентация «Учебный кабинет – среда образовательного взаимодействия», г.Санкт-Петербург, свидетельство о публикации № П01П1 -2017-01, web-адрес: https://www.nachetinfo.ru/education/
Наиболее значимые грамоты и благодарности	-Отличник образования РБ, 2010 -Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации за добросовестный труд, заслуги и вклад в сфере образования (Приказ Минпросвещения России от 20.11.20 г. №267/н). -Почетная грамота Администрации муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан за многолетний добросовестный труд и достигнутые успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения, 2018 -Благодарность - комитета ГД РФ по образованию и науке куратору Агазин "Здоровый образ жизни-путь к успеху" за большой вклад в формирование культуры здорового образа жизни среди обучающихся, 2020 -Благодарность куратору Агазин «Здоровый образ жизни-основа национальных целей развития» за большой вклад в формирование культуры здорового образа жизни среди учащихся -Комитет ГД РФ по образованию и науке от 28.12.21 г. № ОГТ-1/28. -Благодарственное письмо за подготовку победителя открытой этической интернет-викторины «Вязанки родного края» и популяризацию искусства в Республике Башкортостан -Городской центр туризма, краеведения и экскурсий городского округа город Уфа Республики Башкортостан, 2021

РЕЗУЛЬТАТЫ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ



29.09.2022 г., г. Уфа. Обучающий семинар «Курс молодого педагога» в рамках реализации программы по наставничеству:

Выступление: «Повышение уровня профессиональной компетенции молодых педагогов посредством наставничества» (Хайбулина Л.В., куратор наставничества)

03.11.22 г., г. Уфа.
Круглый стол
«Учитель: профессия или миссия?»

ОБМЕН ОПЫТОМ



27 февраля 2023 года на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ Уфимский многопрофильный колледж Республики Башкортостан состоялся второй (очный) этап республиканского конкурса "Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан"

ОБМЕН ОПЫТОМ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Уфимский многопрофильный профессиональный колледж

ЦНППМ
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего/ Magister postestum» ЦНППМП

ул. Республика, 190/3, г. Уфа, Республика Башкортостан
Башкортостан
тел. +7 (447) 237-219
E-mail: uuppp@yandex.ru
Сайт: up7.ucoz.ru

ул. Республика, 190/3, г. Уфа, Республика Башкортостан
Башкортостан
тел. +7 (447) 237-219
E-mail: uuppp@yandex.ru
Сайт: up7.ucoz.ru

Иск. № 129-п от 07.04.2023 г.

На № от

Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования

О проведении вебинара

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж приглашает 11 апреля 2023 года в 14:00 ч. муниципальных координаторов системы наставничества в общеобразовательных организациях принять участие в очередном вебинаре «Час наставничества».

В ходе вебинара будет представлен опыт системы наставничества педагогических работников общеобразовательных организаций.

Спикеры вебинара:

- Насердинов С.К., региональный координатор педагогических работников общеобразовательных организаций Республики Башкортостан, преподаватель ЦНППМП;

- Рассохина Елена Петровна, специалист МКУ Управление образования г. Белебей МР Белебеевский район Республики Башкортостан.

Реализация системы наставничества в образовательных организациях МР Белебеевский район РБ;

- Польшикова Нелля Рафиковна, начальник информационно-методического отдела МКУ Управление образования МР Безовский район Республики Башкортостан.

Муниципальная проектная лаборатория как форма организации работы с молодыми педагогами;

- Хайбулина Людмила Викторовна, заместитель директора по УВР МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак МР Янаульский район Республики Башкортостан.

Целевая модель наставничества в форме «педагог-педагог» в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак муниципального района Янаульский район РБ.

Ссылка для подключения в Google Meet: <https://meet.google.com/phm-kfze-arg>

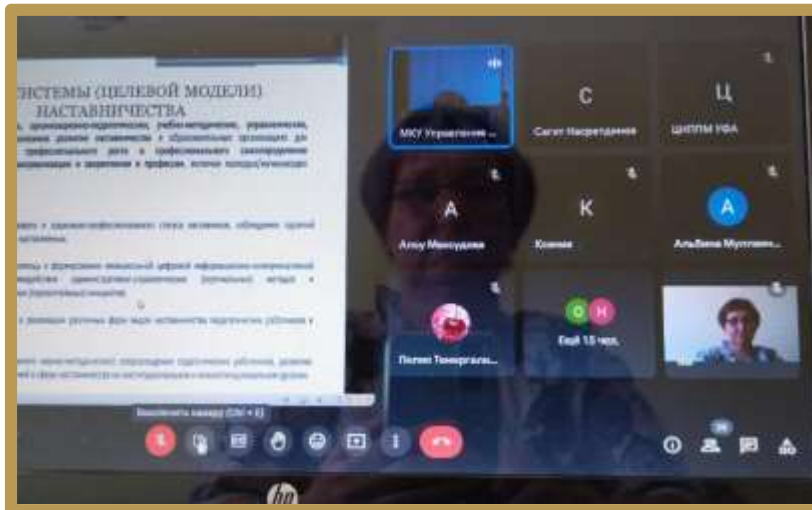
Контактное лицо по организационным вопросам:

Насердинов Сагит Калимуллович, тел. +7 (927) 308-78-96.

Руководитель ЦНППМП



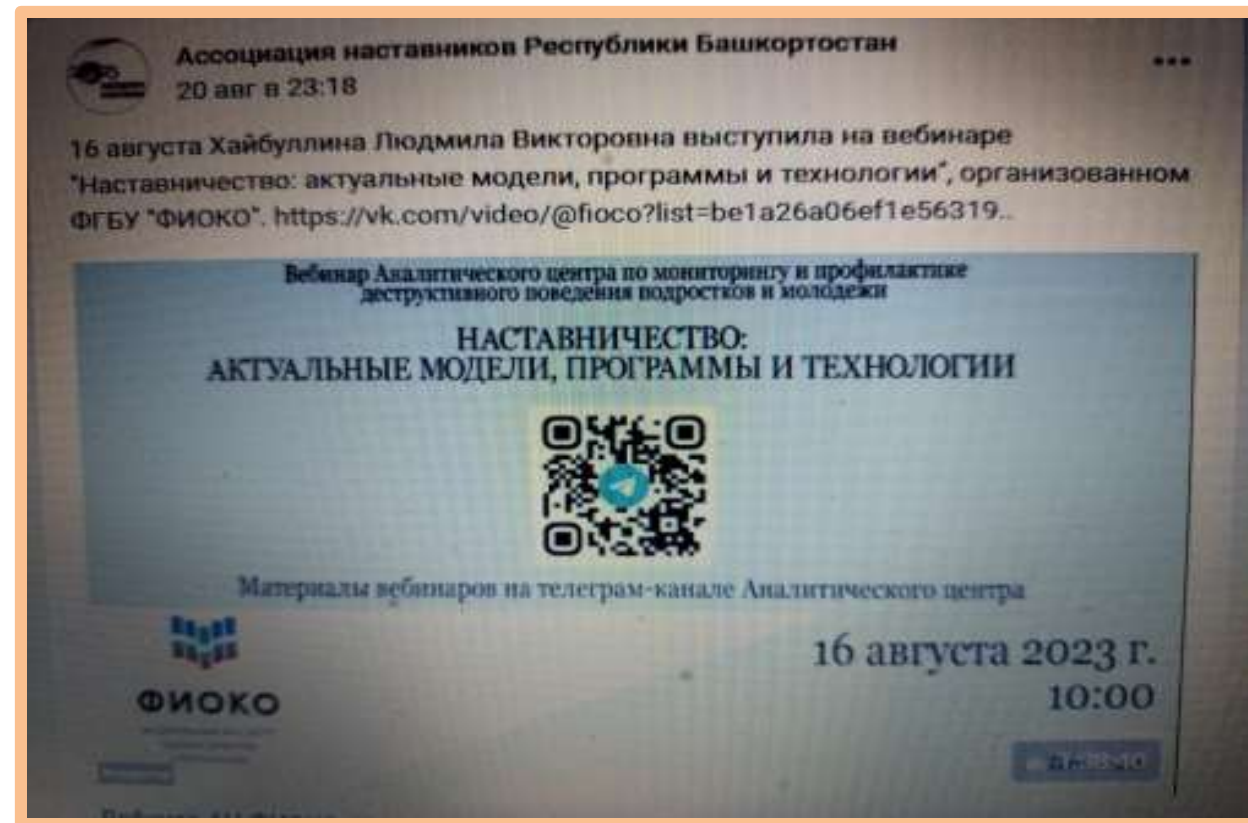
Э.В. Баширова



11 апреля 2023 г.
вебинар «Час наставничества»
спикер Хайбулина Л.В.,
куратор наставничества
МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак



ОБМЕН ОПЫТОМ



РЕЗУЛЬТАТЫ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРАКТИКИ

Участие в региональных конкурсах по наставничеству



Республиканский конкурс наставнических практик «Творческий дуэт: Учитель-Учитель», 2022 г. Диплом I степени



Республиканский конкурс "Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан", 2023 г. - Диплом победителя



НОВАЯ ДОЛЖНОСТЬ-НОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ



Тимиргазина З.З., учитель башкирского языка по совместительству советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями активно работает над реализацией программы в начальной школе «Орлята России». Это уникальный проект, направленный на развитие социальной активности школьников младших классов.

С 12 по 21 июля обучающиеся 4 класса МБОУ СОШ с.Сусады-Эбалак под руководством наставника Тимиргазиной З.З. с пользой отдохнули в военно-патриотическом парке "Патриот" Республики Башкортостан имени Героя Российской Федерации Серафимова Максима Владимировича. Чтобы попасть на смену "Содружество Орлят России", они на протяжении учебного года выполняли задания треков, участвовали в конкурсном отборе и победили!

СЛАГАЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА



2020 г. Проект "Будущее народа - в руках молодежи" -стал победителем конкурса на предоставление грантов Президента Российской Федерации.

Сумма гранта -355 тысяч рублей.

2023 г. Проект «Марий еш-марийская семья» стал победителем конкурса грантов Главы Республики Башкортостан на сохранение и развитие государственных языков и языков народов Республики Башкортостан

Сумма гранта 424 тысячи рублей

!!! Руководитель проектов Гильмитдинова Е.М., учитель английского языка МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак, руководитель Местной молодежной общественной организации «Самырык» («Молодое поколение») Янаульского района, руководитель краеведческого музея им. В.М.Васильева в с. Сусады-Эбалак. Обладатель гранта Главы Республики Башкортостан для молодых учителей, работающих в сельской местности.

Статус проекта: победитель конкурса
Марий еш- Марийская семья

Конкурс	
Конкурс на предоставление некоммерческим неправительственным организациям грантов Главы Республики Башкортостан в форме субсидий на сохранение и развитие государственных языков Республики Башкортостан и языков народов Республики Башкортостан в 2023 году	
Представитель организации	
Сохранение и развитие государственных языков Республики Башкортостан и языков народов Республики Башкортостан в сфере культуры, образования, науки, спорта, искусства, информации, молодежной политики и туризма, в сфере языкового учета и сохранения Республики Башкортостан	
Рейтинг заявки	98,3
Идентификационный номер заявки	3223-0-000314
Дата подачи заявки	03.05.2023



Сроки реализации	
01.04.2023 - 29.02.2024	
Организация	
МЕСТНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ "САМЫРЫК" (МЕСТНОЕ ПОКОЛЕНИЕ) ЯНАУЛЬСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН	
ИНН	037101876
ОГРН	1210100041791

Эффективность наставничества

Для молодых педагогов

- Закрепление в образовательной организации;
- Успешное прохождение аттестации по установлению квалификационной категории;
- Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;
- Трансляция личного педагогического опыта на разных уровнях.

Для наставников

- Новые перспективы;
- Удовлетворение от общения с молодым педагогом;
- Карьерный рост;
- Поощрение наставников:
 - объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации;
 - представление к государственным и ведомственным наградам;
 - материальное поощрение



Меры стимулирования деятельности наставников



МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ

П.10.8.3. Практиковать институт наставничества, устанавливать учителям-наставникам стимулирующие выплаты (*доплаты, надбавки, повышающие коэффициенты*) в размере **10 % ставки** заработной платы (оклада).

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ

Положение о порядке представления работников МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак к награждению государственными, ведомственными, отраслевыми и другими наградами



МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак



Контактный телефон: 8 (34760) 30114

Адрес эл. почты: s_ebalak@mail.ru

Официальный сайт:

МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак - sebalak.02edu.ru

Ссылка на материалы «Наставничество»

<https://sebalak.02edu.ru/sveden/nastavnichestvo/>

Уважаемые коллеги,
БЛАГОДАРЮ ВАС ЗА ВНИМАНИЕ!!!

