Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
г. Владимира
«Городской межшкольный учебный комбинат № 2»

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ФОРМА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

СТИСТМА ВЗАИМОДЕЙСТВАЯ «ОПЫТНЫЙ ПЕДАГОГ – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»

ФИЛИППОВА Наталья Михайловна,
учитель трудового обучения
по профессии «Агент рекламный»,
наставник МАОУ «ГМУК № 2»

ПИЧУГОВА Екатерина Александровна,
учитель трудового обучения
по профессии «Агент рекламный»,
молодой специалист МАОУ «ГМУК № 2»

г. Владимир-2022 г.

СОДЕРДАНИЕ

Описание практики системы наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении г. Владимира «Городской межшкольный учебный комбинат № 2» 3

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3

АКТУАЛЬНОСТЬ 4

УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ 5

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ 6

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 7

ЭТАПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ 8

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ 10

АДРЕСНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ 11

Приложения к описанию практики системы наставничества в МАОУ «ГМУК № 2» г. Владимира 12

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТИРОВАНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Описание практики системы наставничества в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении г. Владимира «Городской межшкольный учебный комбинат № 2»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование»[1]. Согласно ему, должна произойти трансформация системы и к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Сегодня наставничество – и популярный тренд, и осознанная необходимость, и важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, в повышении педагогического мастерства, основанное на методологии, которая основывается на понятиях:

Активное слушание — практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Коучинг — тренинг с персональным тренером (коучем). По области применения различаются карьерный коучинг, бизнес-коучинг, коучинг личной эффективности, лайф-коучинг.

Куратор — сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа их социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции — способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник — участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

[1] Национальный проект «Образование» - https://edu.gov.ru/national-project Дата обращения: 02.09.2022

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

Тьютор (англ.) — неформальная педагогическая должность. Синонимы — репетитор, частный преподаватель, специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Форма наставничества — способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования *эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.*

Основа наставничества – это доверительное и взаимообогащающее общение, и принципиальное отличие новой модели; это условия, ресурсы и процессы, обеспечивающие формирование эффективной системы поддержки и самоопределения молодых специалистов. Целевая модель наставничества направлена на решение части проблем, имеющихся в современном образовании. Важнейшей из них – удержание молодого специалиста в школе, помощь ему в овладении профессией, мотивация на работу с профессиональным дефицитом. Она предполагает *качественное изменение традиционных форм повышения профессиональных компетенций педагога в соответствии с целями и задачами развития интеллектуального потенциала молодого педагога* и нового специалиста.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Овладение педагогической специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально-значимых качеств. Молодому специалисту, только что окончившим институт, сложно представить повседневную педагогическую деятельность, и проблема становится острой и актуальной в связи с переходом на новые Федеральные государственные образовательные стандарты [2] (далее ФГОС), так как возрастают требования к повышению профессиональной компетенции каждого специалиста. В этом и заключается основное противоречие в использовании системы наставничества в образовательной практике Муниципального автономного общеобразовательного учреждения г. Владимира «Городской межшкольный учебный комбинат № 2» (далее МАОУ «ГМУК №2» или Учебный комбинат).

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь и поддержка в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагогических работников. Нужно помочь им адаптироваться к новым условиям, ознакомить с учительской документацией, которую необходимо оформлять и разрабатывать в данном учреждении и оказывать методическую помощь в работе. В период адаптации необходимо создавать молодому учителю ситуацию успеха, способствовать

[2] Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" - https://base.garant.ru/70535556/#friends Дата обращения 02.09.2022

развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста профессионализма и формированию индивидуального стиля педагогической деятельности. Это второе противоречие, которое направляет на использовании гибкой и мобильной системы наставничества в МАОУ «ГМУК №2».

Решению проблем адаптации молодого специалиста будет способствовать программа наставничества[3] (далее Программа) в форме «Учитель - учитель», помогающая оптимизировать процесс профессионального становления и повышения профессиональной компетентности. В качестве концептуального обоснования Программы выдвигаются следующие аспекты, имеющие отражения в Положении о наставничестве [4]:

- *наставничество содействует развитию личности, способной раскрыть свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования,*
- *наставничество представляет перспективную технологию интенсивного развития личности, отвечающей на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования компетенций,*
- *основной подход в организации помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляет с заинтересованность опытных и начинающих учителей.*

Программа наставничества становится неотъемлемым компонентом современной системы образования и актуальна на данный момент, так как отражает жизненную необходимость в Учебном комбинате молодому специалисту получить поддержку опытных педагогов-наставников и теоретико-практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ

Наставничество – не дань моде и не инновация, а эффективный метод адаптации педагога к новым условиям. Сегодня наставничество становится технологией, которая позволяет передать опыт, знания, формировать компетенции и ценности быстрее, чем другие способы. Поэтому совершенствование системы адаптации как инструмента мотивирования профессионального роста и разработка компетентной модели современного наставничества необходимы каждой муниципальной организации, в том числе МАОУ «ГМУК № 2».

В истории Учебного комбината, которая затрагивает много десятилетий, известно множество примеров продуктивного наставничества. Традиционно существовала система поддержки молодых учителей и педагогов, испытывающих трудности методического характера через *систему работы педагогического совета и методического объединения учителей*. Новый специалист или молодой учитель никогда не оставался без поддержки, которая заключалась не только в посещении уроков с их последующим обсуждением, помощи в овладении методами и приемами обучения, но и во включении его в педагогическое сообщество, сопровождение личностного и профессионального роста. Однако, сегодня необходимо введение качественно новой системы работы в данном направлении, так как возникают отдельные сложности в разработке и внедрении научно-методического обеспечения системы наставнической деятельности.

Представляемый в рамках практики наставничества опыт организации модели взаимодействия молодого специалиста – Пичуговой Екатерины Александровны и педагога наставника – Филипповой Натальи Михайловны является примером тандема, выстроенного на следующих факторах: личностного предпочтения, темпераменте, интереса взаимоотношений, а также основных направлений работы в образовании, самообразовании

---

[3] Программа наставничества Учитель-учитель МАОУ «ГМУК № 2» (сайт – Сведения об образовательной организации/ локальные нормативные акты - https://clck.ru/32JnjU)

[4] Положение о наставничестве (сайт – Сведения об образовательной организации/ локальные нормативные акты - https://clck.ru/q3TPt)

и профессиональной ориентации наставляемого. Предметом наставничества определено овладение молодым специалистом методикой и технологией организации учебно-воспитательного процесса обучающихся 10-11классов по направлению профессиональной подготовки по профессии «Агент рекламный» в рамках системно-деятельностного подхода. А сам практический опыт наставничества является частью системы методической работы Учебного комбината.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Основной целью программы наставничества Учебного комбината является разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри педагогического сообщества, позволяющие реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. *Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе.*
2. *Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Учебном комбинате.*
3. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре Учебного комбината.
4. Организовать методическую работу с наставляемыми и способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
5. Мобилизовать внутренние ресурсы наставляемого на результат успешности в профессиональной деятельности и развивать интерес к методике построения, организации результативного учебно-воспитательного процесса.
6. Использовать эффективные формы повышения профессионального мастерства, обеспечивать информационное пространство для самообразования.
7. *Способствовать планированию карьеры и ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.*
8. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого специалиста.
9. *Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога*.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития: самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность метапредметных компетенций (см. Рис 1.) и функциональной грамотности, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Основной целью наставника в 2021-2022 учебном году было успешное закрепление на месте работы в должности педагога организатора молодого специалиста, раскрытие его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на должном уровне. Результатом взаимодействия молодого специалиста, Пичуговой Екатерины Александровны, и опытного педагога - наставника, Филипповой Натальи Михайловны, стало включение молодого педагога в педагогическую деятельность, культурную жизнь организации, усиление уверенности в собственный силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Что послужило переходу молодого специалиста на новую

ступень педагогического развития в роли учителя трудового обучения, реализующим программу профессиональной подготовки обучающихся 10-11 классов по профессии «Агент рекламный». Это в свою очередь свидетельствует о том, что решены некоторые задачи комплексной программы наставничества: обеспечение успешной адаптации в коллективе, в планировании профессиональной карьеры и ориентированности начинающего специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, тем самым ускорился процесс профессионального становления молодого педагога в рамках формирования метаопредметных компетенций: информационно-коммуникативных, мотивационных и технологических.

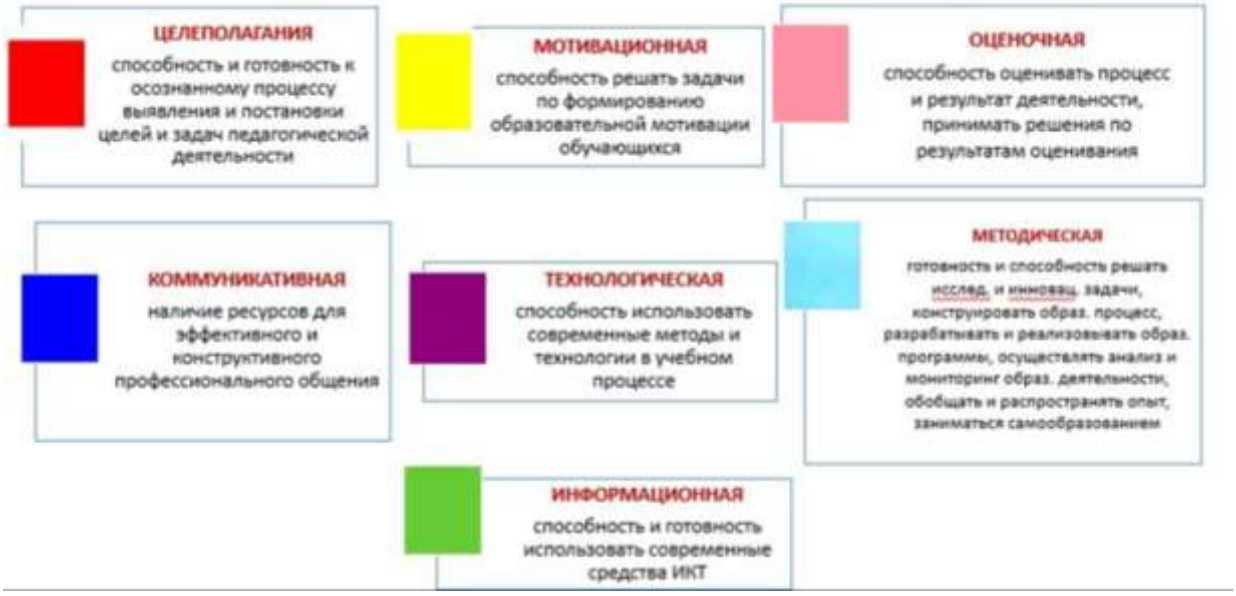

Рис. 1. Метапредметные компетенции педагога

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ. Заинтересованность организации – работодателя в профессиональном росте сотрудников и раскрытие их потенциала.
2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. ОЦЕНОЧНО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия, оценка организационных, научно-методических и личностных параметров.

Наставник работает бок о бок с наставляемым, помогает успешно овладеть компетенциями педагога, также формирует навыки самоанализа деятельности, демонстрирует наставляемому наиболее продуктивные приемы и способы деятельности, приводит весомые доводы необходимости профессионального саморазвития на своем примере.

Организация наставничества в Учебном комбинате носит поэтапный характер и включает в себя: подготовительный, этап практической реализации программы и заключительный этап. Результатом подготовительного этапа является *дорожная карта*

реализации наставничества[5], в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние). Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей Учебного комбината. К ним относятся технологии: фасилитации – командное наставничество, супервизия - индивидуальное, личное наставничество, коучинг, тьюторство.

В рамках успешной реализации программы для эффективного функционирования модели наставничества «Учитель-учитель» выстроены механизмы контроля и коррекции системы. Контролирует работу наставников и наставляемых заместитель директора по учебно-воспитательной работе (далее Куратор). Контроль наставника за работой молодого специалиста в корне отличается от контроля администрации. Его задача – не выявить недостатки, а обучать, направлять, корректировать деятельность молодого специалиста в разных аспектах его деятельности.

Оценка проходила в качестве текущего, промежуточного и итогового контроля с использованием методов: актуализации индивидуальной мотивации, диагностико-развивающего и контролирующего оценивания, метода организации связей и взаимодействия, и *различных форм:* беседы, собеседования; тренинговые занятия, встречи с опытными учителями; открытые уроки, анализ учебных занятий, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях[6].

ЭТАПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ

Наставничество можно рассматривать как образовательно значимую социальную практику, которая позволяет максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого через выстраивание образовательной навигации, что в свою очередь способствует приобретению педагогических компетенций у молодого специалиста/нового сотрудника. Формирование эффективной системы наставничества как инструмента повышения квалификации молодого специалиста/нового сотрудника невозможно представить без структуры управления, которая включает в себя: планирование, организацию, мотивацию, координацию, анализ и контроль и проходит в три этапа, каждый из которых имеет свои цели и задачи, прописанные в программе.

На подготовительном этапе осуществляется не только предварительная диагностика интересов и профессиональной направленности личности молодого педагога-организатора, но и совместно с наставляемым были определены пути формирования профессиональных компетенций: развитие ценностно-смысловой сферы (долгосрочного планирования), выбор приоритетных методических тем, выработка индивидуального стиля педагогической деятельности, освоение инновационных тенденций в образовательной практике и оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока, которые нашли свое отражение в разделах *перспективного индивидуального плана развития под руководством наставника* на основе выявленных дефицитов компетенций, который обеспечил переход от бессознательной некомпетентности молодого специалиста к бессознательной компетентности (см. Рис 2).

---

[5] Программа наставничества Учитель-учитель МАОУ «ГМУК № 2» (сайт – Сведения об образовательной организации/ локальные нормативные акты - https://clck.ru/32JnjU)

[6] Приложение к описанию практики наставничества (Электронный вариант Приложение 1)

Рис 2. Переход от бессознательной компетентности к бессознательной компетентности

На втором этапе, практической реализации программы, осуществлялось *вхождение в должность,* где наставляемый осуществлял корректировку учебных планов; *рассматривались направления профессионального развития педагога-организатора* через изучение опыта педагогов Учебного комбината *и оказывалась ситуационная методическая помощь* в форме рекомендаций и анализа учебных занятий, проведенных наставником и молодым специалистом.

В течении учебного года Екатерина Александровна посещала занятия не только учителя-наставника, но других педагогов Учебного комбината, с той целью, чтобы научиться важным профессиональным качествам, а именно постановке цели, так как неясное видение цели как конечного результата ведет к размытости и неточности в определении содержания занятия. На основе *методических рекомендаций по технологии SMART* (Приложение 4) помогли молодому специалисту оформить *новую форму календарно-тематического планирования* на 2022-2023 учебный год по программе профессиональной подготовки по направлению «Агент рекламный».

На всех *этапах реализации программы каждый из участников выполнял определенные функции*: куратор программы контролировал процедуру внедрения программы и участвовал в оценке используемых форм и методов работы, помогал в решении организационных вопросов; наставник совместно с наставляемым разрабатывал и реализовывал план индивидуального развития; наставляемый решал поставленные задачи через взаимодействие с наставником и куратором программы.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Планируемые результаты реализации программы наставничества закрывают почти все ключевые проблемные зоны в практике молодого специалиста/нового сотрудника. В показатели эффективности рабочей программы входит:

– оценка наставнической программы в Учебном комбинате;

– определение эффективности всех участников наставнической деятельности в Учебном комбинате (уровень удовлетворенности);

– изменения в личности наставляемого - участника программы наставничества в образовательной организации (Приложение1).

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами:

– сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих педагогической деятельности;

– устойчивая внутренняя мотивация и компетентность сопровождаемого к педагогической деятельности;

– качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого. Однако для нас *главным результатом практики наставничества является становление молодого педагога и переход на новый уровень педагогической работы - учителем трудового обучения,* реализующим программу профессиональной подготовки по профессии «Агент рекламный».

Системное посещение учебных занятий с последующим обсуждением возникших затруднений и положительных моментов помогли Екатерине Александровне выстроить работу с обучающимися по профессии «Агент рекламный» не только в рамках программы курса «Выбор профессии», но и во внеурочной деятельности. Одиннадцатиклассники с удовольствием посещали учебные заведения города (Политехнический колледж, ВлГУ, РУК) с целью профессионального самоопределения и активно принимали участие в различных игра (Деловая мастерская в Российском университете кооперации), конкурсах и квестах (Профориентационный квест "Создание бизнес-продукта в современной реальности") [7].

Закономерно, что инструментом наставничества стало совместное составление планов учебного занятия, так как их ведение помогает молодому специалисту освоить структуру занятия и грамотно планировать время. Еще одним инструментом выступили универсальные учебные материалы, разработанные комплекты видеоуроков и презентации на сайте Videouroki.NET. Их внедрение позволило обеспечить включение обучающихся в активную познавательную деятельность, и что очень важно, прозрачность процедуры оценивания усвоенного теоретического материала через интерактивные тестовые задания.

Наставничество, хоть и требовало определенных временных затрат с обеих сторон, не всегда являлась дополнительной нагрузкой, так как большая часть работы велась непосредственно по ходу осуществления трудовой деятельности. К тому же, очень важную роль сыграло желание наставляемого. Екатерина Александровна активно совершенствовала свои компетенции, быстрая обучаемость и легкость в общении помогли творческому тандему «опытного педагога – молодого специалиста». Этому свидетельствую результаты выпускного квалификационного экзамена обучающихся по профессии «Агент рекламный» (Приложение 3) и успешное представление индивидуальных проектов на Научно-практической конференции Учебного комбината и II Всероссийском фестивале рекламных и PR-проектов на кафедре Журналистики, рекламы и связей с общественностью Гуманитарного института ВлГУ им. А.Г. и Н.Г. Столетовых (Приложение 3). А также наличие победителей, призеров в предметной олимпиаде и конкурсе профессионального мастерства.

АДРЕСНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ

Программа, индивидуальный план развития и система наставничества в Учебном комбинате – это как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов. В ходе реализации практики наставничества накоплены материалы, которые могут быть применены в качестве раздаточных материалов для заинтересованных педагогов. Уже сегодня они применяются в наставнической деятельности по отношению к другим молодым специалистам МАОУ «ГМУК № 2».

Аналогичные программы наставники муниципальных образовательных организаций могу составить самостоятельно. Их разработка – тоже метод обучения. На основе этих материалов можно проводить проблемные дискуссии, распространять наиболее ценный опыт.

[7] Фотоотчеты в разделе НОВОСТИ на сайте МАОУ «ГМУК № 2» - http://gmuk2.vladimir.ru/novosti?start=20, http://gmuk2.vladimir.ru/novosti?start=5

Приложения к описанию практики системы наставничества в МАОУ «ГМУК № 2» г. Владимира

Представлено отдельным PDF файлом – Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТИРОВАНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ