

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 111 Г. КРАСНОЯРСК
660077, Г. КРАСНОЯРСК, УЛ. 78 ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ БРИГАДЫ, 27, Т. 200-35-79/200-35-89,
660135, Г. КРАСНОЯРСК, УЛ. ВЗЛЁТНАЯ 36 А, Т. 254-00-43/ 254-00-67
ИНН 2465335363 ОГРН 1202400025640

ПРИНЯТО
На Общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 4
От «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 176
От «30» августа 2024 г.
Заведующий МАДОУ № 111
Т.М. Пидимова



**Программа наставничества
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 111»**

Красноярск 2024



Паспорт планируемой программы наставничества 2024-2025 года

1. Общая информация о программе

1.1. Формат наставничества, в рамках которого разработана программа	Традиционный (педагоги–стажисты – молодые педагоги)
1.2. Название программы	Становлюсь профессионалом
1.3. Образовательная организация/муниципальное управление образованием, которое заявляется на апробацию: <i>наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail</i>	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №111» г. Красноярск, ул. 78 Добровольческой Бригады, 27. 200-35-79, dou111@mailkrsk.ru
1.4. Сроки реализации программы наставничества	Один учебный год
1.5. Целевая аудитория(описание группы, для которой реализуется программа)	Молодые специалисты до 5 лет педагогического стажа. Возраст от 20 лет до 35.

2. Описание программы

2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	В МАДОУ №111 12 молодых педагогов. Начало Проекта обосновано проведенным анкетированием молодых педагогов, посещёнными занятиями с целью знакомства с методикой работы. Было выявлено, что 50% из них имеют профессиональные затруднения в комплексном подходе к организации учебно-воспитательного процесса: ✓ В знании нормативной базы; ✓ Организации учебно-воспитательной деятельности; ✓ Владении коммуникативными навыками в выстраивании сотрудничества с родителями, обучающимися и сотрудниками образовательного учреждения;
--	---



	Есть и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходит на подготовку к занятиям, и, как следствие, возникают перенапряжение, усталость, пропадает интерес к работе. От того как адаптируется молодой специалист, зависит обеспеченность кадрами учебного заведения. Возникла необходимость организации процесса профессионального становления педагогов путем наставничества, методического сопровождения.
2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями)	Обеспечить комфортную адаптацию молодых специалистов в профессиональной среде коллектива МАДОУ №111.
2.3. Способы достижения цели / составляющие программы	-консультирование (индивидуальное, групповое); -активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др); -участие в вебинарах, семинарах вне организации.
2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения	Повышение квалификации молодого педагога в части методической грамотности при организации учебно-воспитательного процесса: ✓ умение разрабатывать комплексно-тематическое планирование; - умение использовать шаблон занятия для разработки своего и применения в учебной деятельности; ✓ организация занятий с точки зрения требований ФГОС; ✓ коммуникация со всеми участниками образовательного процесса (обучающиеся, родители, коллеги);



	✓ включение молодого педагога в проектную, организационно-методическую, творческую деятельность; организация воспитательного процесса через план воспитательной работы.
2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы	1. Положение о наставничестве Пр. № 176 от 30.08.2024г. 2. Приказ о назначении кураторов и наставников № 176/1 от 30.08.2024 г
3.Матрица ролей и ключевых участников программы апробации	
3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Заведующий ДОУ
3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). <i>Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации</i>	Минина Людмила Геннадьевна, 42 года, 254-00-43, заместитель заведующего по УВР; Королева Надежда Новиковна, 43 года, 200-35-79, старший воспитатель. Куратор должен иметь опыт работы в ДОУ. Приоритет отдается кандидатам, имеющим опыт методической или административной работ. Куратор должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, нормативную базу, методы и формы мониторинга деятельности обучающихся; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе
3.3. Наставник (ФИО, должность в организации). <i>Краткое описание системы</i>	Краслик О.А., воспитатель; Иванникова М.Н., воспитатель; Евлосева Ю.В., воспитатель;



<i>отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности</i>	Павлова Д.А., воспитатель; Ильина О.В., воспитатель. Данная группа наставников организует «Школу молодого педагога». Будет организована работа по направлениям через проведение семинаров, круглых столов, индивидуальное консультирование, работа в наставнических парах. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных педагогов: ✓ обладающих высокими профессиональными качествами; ✓ имеющими стабильные показатели в работе и достижения в учебе; ✓ способными и готовыми делиться своим опытом; ✓ имеющими системное представление о работе в целом; ✓ обладающими коммуникативными навыками и гибкостью в общении; желание работать наставником.
3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению	Повышение профессионализма: Линникова С.Р., воспитатель; Пипчук Е.В., воспитатель; Насирова С.И., воспитатель; Баснесян А.А., воспитатель; Бодренко А.В., воспитатель.
3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)	Собственные силы, ИПК, КИМЦ (курсовая подготовка, участие в вебинарах, семинарах).



1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведёт за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это



формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

2. Цели и задачи наставничества

Цель наставничества - создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства.

Задачи наставничества:

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

3. Планируемые результаты

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы.
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
4. Совершенствование приемов, методов работы.
5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих



проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

4. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социальнопрофессионального становления - работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

5. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы - 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

6. Этапы реализации Программы

Наставничество в нашем педагогическом коллективе выстроено в три этапа:

1-й этап - организационный

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные затруднения.

Содержание этапа:

- Создание пакета нормативных документов по реализации Программы: Положение о наставничестве (приложение 1).
- Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
- Проведение психологического тестирования молодых педагогов с целью выявления профессиональных затруднений (приложение 3).
- Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами (приложение 4).

2 этап. - внедренческий

Задача этапа: реализация основных положений Программы.



Содержание этапа:

- Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве МАДОУ № 111.
- Реализация плана работы с молодыми педагогами.
- Проведение промежуточного тестирования (анкетирования) молодых педагогов.
- Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога.
- Ведение портфолио молодого педагога.

3 этап - аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга реализации этапов программы.
- Изучение и обобщение накопленного материала.
- Осуществление проблемного анализа: проведение коррекции задач и планов программы наставничества.
- Формирование банка информации из опыта работы по реализации программы.

6. Содержание программы:

1. Адаптация молодого педагога

Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса.

Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение уроков, проводимых учителями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в



интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых учителей организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

7. Условия эффективного наставничества

Учитывая многолетний педагогический опыт, педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

8. Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
 - консультации;
 - посещение и обсуждение занятий.
- Нетрадиционные формы работы:
- психологические тренинги;
 - творческие лаборатории;
 - деловые игры;



- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы;
- презентация моделей занятий с детьми



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста

Должность

Отчетный период

№ п/ п	Мероприятия	Сроки исполне ния	Оценка выполнен ия (дата, подпись наставник а)
1.	Составление и утверждение индивидуального плана наставничества	Не позднее 2-й недели	
2.	Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности		
5.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста		
6.	Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества		
7.	Получение консультативной помощи в работе		
8.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи		
9.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
10.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения		
11.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		



Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с «___»___20__г. по «___»___20__г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Рекомендации: _____

Наставник _____

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«___»___20__г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен:

(подпись молодого специалиста)



Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

Цель	Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма
Задачи:	1. Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 2. Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога. 3. Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога.
Виды комплексной оценки	1. Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками). 2. Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).
Компоненты комплексной оценки	• нормативно-ориентированный; • содержательно-целевой; • организационно-технологический; • мотивационно-личностный; • контрольно-диагностический; • коррекционно-аналитический
Критерии	• реализация нормативно-правового и документационного обеспечения; • соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования; • создание образовательной среды; • деловые и личные качества молодого педагога, мотивация к педагогической деятельности; • результативность образовательного процесса; • коррекция педагогической деятельности
Методы	• изучение документов; • анализ; • самооценка, самоанализ; • мониторинг; • тестирование; • анкетирование; • беседа; • наблюдение; • контроль;



Уровни профессионализма	• репродуктивный (технологический); • конструктивный (эвристический); • исследовательский (креативный)
Результаты	• Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога. • Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса



**Показатели системы оценки профессиональной
деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.



Перспективный план работы наставника

Месяц	Тема	Рассматриваемые вопросы
Сентябрь	Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение федерального закона «Об образовании в РФ», документов Министерства образования. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Изучение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ. Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. Заполнение информационной карточки лист молодого педагога



	Мониторинг детского развития	Изучение видов мониторинга, форм его проведения. Подбор диагностического материала.
	Родительское собрание	Обсуждение возможных тем родительского собрания на начало учебного года. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.
	Разработка индивидуального плана Профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в работе методического объединения, занятия молодого педагога.
	Имидж педагога.	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.
Октябрь	Виды и организация режимных моментов В детском саду.	Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.
	Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).
	Методика проведения праздников в детском саду.	Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждение.
Ноябрь	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Познакомить с планом составления конспектов (цель, задачи, технологии, оборудование, предварительная работа, ход). Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника.



Декабрь	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом	Посещения НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение.
	Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников.	Составление плана предварительной работы с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду. Советы по организации субботника по оформлению снежных построек: привлечение родителей к созданию



		условий для двигательной активности на зимних участках
	Инструкции, используемые в работе воспитателя.	Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.
Январь	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».
	Повышение профессионального мастерства	Участие в работе педсовета, подготовка материала к педсовету
Февраль	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях, организуемых в МАДОУ.	Советы по участию в проводимых конкурсах и других мероприятиях
	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.	Консультация, планирова ние, обмен опытом, помощь наставника.
	Повышение профессионального мастерства	Изучение методической литературы по самообразованию молодым педагогом. Совместное планирование проекта, помощь в его осуществлении
Март	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.	Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.



	Организованная образовательная деятельность молодого специалиста.	Консультация «Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства». Просмотр образовательной деятельности наставником, совместное обсуждение.
	Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио педагога
Апрель	Информирование родителей о жизни детей в детском саду.	Консультация о правилах оформления родительских уголков, наличие материала, формах их оформления.
	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально - попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).
Май	Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования



В течение года	Копилка интересных занятий.	Составление методической разработки непосредственно образовательной деятельности молодым специалистом.
В течение года	Самообразование воспитателя	Выбор методической темы. Предлагаю примерные темы по самообразованию, проводим анализ того, как спланировать работу над методической темой на год



Литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
5. Журналы «Управление ДОУ» № 1, 4, 5, 8-2007, №2, 3, 4-2004









Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Организация, сотрудник	Доверенность: рег. номер, период действия и статус	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 Муниципальное автономное Дошкольное Образовательное учреждение "Детский Сад № 111" Пидимова Тамара Михайловна	 Не приложена при подписании	2929D70967D630F06855528AF4 AFBF28 с 23.10.2024 11:14 по 16.01.2026 11:14 GMT+03:00	23.01.2025 13:37 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	 Муниципальное автономное Дошкольное Образовательное учреждение "Детский Сад № 111" Пидимова Тамара Михайловна	 Не приложена при подписании	2929D70967D630F06855528AF4 AFBF28 с 23.10.2024 11:14 по 16.01.2026 11:14 GMT+03:00	23.01.2025 13:37 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа