

УТВЕРЖДАЮ

Приказ от 04.04. 2022г. № 73

Директор МБОУ СШ №51

_____ И.А. Колупаева

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №51 »

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

- Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества».

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения МБОУ СШ №51.
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ СШ №51 № 73 от 04.04.2022 г.
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества»</p>
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<p>Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);</p> <p>Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях лицея.</p> <p>Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p>
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности молодых педагогов; - Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; - Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.
Основные исполнители	Администрация лицея, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители предметных кафедр учителей- предметников и классных руководителей

Программа наставничества в соответствии с этапами работы

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Даты	Ответственные (куратор, наставник)
Анализ проводимой ранее работы по наставничеству в школе. Формирование банка данных наставников и наставляемых	Август	Администрация, руководители ШМО
Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Август	Администрация
Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества. Разработать систему мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе	Октябрь-декабрь	Администрация, руководители ШМО
Проведение первичной диагностики наставляемых (личностные характеристики и результаты образовательной деятельности) Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых и планируемых результатах, разработка индивидуальных планов наставничества	Октябрь-декабрь	
Организация индивидуального консультирования педагогов по вопросам внедрения и реализации целевой модели наставничества	декабрь	
Проведение обучающих семинаров для педагогов по вопросам	Март	

внедрения целевой модели наставничества		
Закрепление пар (групп) наставников и наставляемых приказом директора школы	Сентябрь	
Утверждение программы наставничества	Апрель	
Организация регулярных встреч наставников и наставляемых	Январь-май	
Мониторинг удовлетворенности наставляемых и наставников, контроль реализации планов наставничества	Май	
Контроль работы в рамках реализации программы наставничества	Май	
Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: анализ реализуемой программы наставничества; анкета куратора.	Май	
Планирование 2 года программы наставничества	Июнь	

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Наставляемый (наставляемые)	Запрос наставляемого	Основания отбора (сбор данных)
Загайнов А.А., Усольцев Р.В.	Выстраивание коммуникации со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги), Разработка РП по предмету.	Анализ анкетирования, определение уровня тревожности, анализ рабочих программ по всем предметам.
Якшин А.А., Франк Т.А.	Организация урока с точки зрения ФГОС, Использование шаблона технологической карты для разработки своей	Анализ анкетирования, посещенных уроков, конспектов и технологических карт

Этап 3. Формирование базы наставников

Наставник	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора
Козеева Л.Н. Круглова Л.Л.	Организация урока с точки зрения ФГОС.	Наличие категории, педагогического стажа, участие педагога в профессиональных конкурсах внутри и вне школы, результативность учебной деятельности (качество обучения, успеваемость), умение

		организовывать ученические и родительские коллективы, коммуникация внутри коллектива, знание нормативной базы и локальных актов школы, умение ими пользоваться.
Аляева Т.А.	Разработка РП по предмету, КИМ.	Знание-приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, нормативной базы, методов и форм мониторинга деятельности обучающихся; педагогической этики; теории и методики воспитательной работы, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода; методов установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе
Малышева Л.О.	Использование шаблона технологической карты для разработки своей (умение разрабатывать и применять технологическую карту-наблюдения при посещении уроков).	Наличие категории, педагогического стажа, результативность учебной деятельности (качество обучения, успеваемость), умение организовывать ученические и родительские коллективы, коммуникация внутри коллектива, знание нормативной базы и локальных актов школы, умение ими пользоваться.
Аляева Т.А.	Включение наставляемого в проектную, организационно-методическую, творческую деятельность.	Наличие категории, педагогического стажа, участие педагога в профессиональных конкурсах внутри и вне школы, результативность учебной деятельности (качество обучения, успеваемость, результаты ЕГЭ, ОГЭ), умение организовывать ученические и родительские коллективы, коммуникация внутри коллектива, знание нормативной базы и

		локальных актов школы, умение ими пользоваться, организовывать проектную деятельность
--	--	---

Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
Формирование и развитие умения выявлять и оценивать профессиональные навыки наставляемого	✓ Обобщить имеющийся опыт для создания и разработки методических материалов для наставляемых.	Групповая, индивидуальное консультирование, работа в вебинарах
Формирование и развитие навыков планирования совместной деятельности	✓ Создание положительного микроклимата между наставляемыми и наставниками.	
Коммуникация при организации наставничества	✓ Демонстрация правильного взаимодействия между коллегами, между учителем и учеников, между учителем и родителями, между учителем и администрацией школы.	

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Пара/группа наставник-наставляемый	Основания
Аляева Т.А., Козеева Л.Н., Малышева Л.О., Круглова Л.Л./Загайнов А.А., Якшин А.А., Франк Т.А., Усольцев Р.В.	Наставники имеют достаточный опыт по конкретному вопросу, чтобы передать свой опыт наставляемому
Аляева Т.А.	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого
Горновитова Л. О	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого
Козеева Людмила Николаевна	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого
Круглова Л.Л.	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого

Этап 6. Дорожная карта наставнической программы

Дата	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Методы	Результаты
1 год реализации программы					
Сентябрь –октябрь	Знакомство с учителем. Проведение входного анкетирования, собеседование с наставляемым; знакомство с традициями школы		1:1 1:групповая	Анкетирование, собеседование	Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.
Январь	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.		1:1 1:групповая		Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; Знакомство с УМК, предметными программами. Коррекция календарных и поурочных планов.
Февраль	Подготовка учителя к уроку (обучение составлению поурочного и тематического планирования)		1:1 1:групповая		Изучение методических требований к уроку, типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. Примерная схема тематического плана урока.
Март	Контроль знаний, умений,		1:1		Изучение норм оценивания учебной

2022	навыков учащихся. Виды контроля.		1:групповая		деятельности, виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований Определение системы мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.
Март	Дискуссия на тему: «Анализ причин трудного поведения».		1:1 1:групповая		Анализ различных стилей педагогического общения.
Апрель	Обучение Самоанализу урока.		1:1 1:групповая		Основы самоанализа урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Памятка для проведения самоанализа урока.
Апрель	Внеурочная работа по предмету		1:1 1:групповая		Разнообразие методов и форм внеурочной работы по предмету.
Май	Самоанализ деятельности учителя		1:1 1:групповая		Составление отчета о работе за прошедший год. Что получилось? Что не получилось? Какие были проблемы? Какие задачи следует решить в следующем учебном году?
2 год реализации программы					
Сентябрь-октябрь	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности		1:1 1:групповая		Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Изучение структуры плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.

	воспитательной системы класса).				
Ноябрь	Работа с понятием нестандартные формы урока.		1:1 1:групповая		Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы.
Декабрь - январь	Методика работы с одарёнными детьми.		1:1 1:групповая		Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.
Январь- февраль	Методика работы со слабоуспевающими и немотивированными обучающимися		1:1 1:групповая		Система работы со слабоуспевающими и немотивированными обучающимися.
Март	Организация индивидуальной работы на уроках		1:1 1:групповая		Применение различных форм и методов организации индивидуальной работы
	Стимулы обучения				Приемы стимулирования познавательной деятельности
Апрель	Бенефис молодого учителя.		1:1 1:групповая		Динамика роста профессионализма молодого учителя: открытые уроки; выступления-презентации на заседании МО по теме самообразования; методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности).

Этап 7. Завершение программы наставничества

Результат	Способы замера
<p>умение разрабатывать РП по предмету, КИМы; -умение использовать шаблон технологической карты для разработки своей к уроку; -организация уроков с точки зрения требований ФГОС -изменение показателей по классу (качество, успеваемость) - коммуникация со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги); - включение молодого педагога в проектную, организационно-методическую, творческую деятельность.</p>	<p>Наличие РП, КИМ по предметам</p> <p>умение разрабатывать и применять технологическую карту-наблюдения при посещении уроков, разработанные технологические карты уроков</p> <p>мониторинг за два года</p> <p>данные анкет учеников, родителей, коллег</p> <p>публикации на сайтах педагогических сообществ, возможность участия в профессиональных конкурсах</p>

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Уровень удовлетворенности собственной работой ✓ желание продолжать свою работу в качестве учителя –наставника ✓ Профессиональный рост наставляемого ✓ Положительная коммуникация в педагогическом, родительском, ученическом коллективах наставляемого ✓ Включение в творческую профессиональную деятельность наставляемого 	<p>Результаты анкетирования, собеседования, наблюдение, анализ взаимодействия</p>

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Уровень удовлетворенности собственной работой как педагога ✓ Профессиональный рост ✓ Положительная коммуникация в педагогическом, родительском, ученическом коллективах ✓ Включение в творческую профессиональную деятельность 	<p>Результаты анкетирования, собеседования</p>

Директор школы _____ И. А. Колупаева

Приложение «Типовой план наставничества»

УТВЕРЖДАЮ:
директор МБОУ СШ № 51
_____ И.А. Колупаева
Приказ от « » 2022 г №

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (КОУЧА)

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника (клиента) _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Ф.И.О. и должность наставника (коуча) _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Срок осуществления плана: с «__» ____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Тема, по которой работает группа:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития.		сформулирован перечень тем консультаций с наставником.		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4	<i>Другое...</i>				
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1	Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области ..., изучена Программа развития школы		
2.2	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов, ...		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники; педагог-психолог, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт лицея, страничку лицея в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях «.» и «.», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями,		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

	коллегами, учащимися и пр.)				
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
2.9	<i>Другое...</i>				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям.		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога.		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН...		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение.,		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по		

	карты урока; методических рекомендаций по ... и пр.)		дисциплине...		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в школе		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в школе выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ..)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету.		
3.13	Подготовить публикацию.../ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах		
3.15	<i>Другое...</i>				
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					
4.1	Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями		Собеседование		

4.2	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть успешные организационной деят
4.3	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег		Составление положительного опыта
4.4	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение составление плана затруднительных ситуа
4.5	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение составление плана затруднительных ситуа
4.6	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ		Совместная работа пед
4.7	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя (изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации лицея, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		Самообразование, работа педагогов
4.8	<i>Другое...</i>		

1 В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

2 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

3 Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

4 Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

5 В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

Подпись наставника _____ «__» _____ 20__

Подпись наставляемого сотрудника _____ «__» _____ 20__

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 51"**, Колупаева Ирина Алексеевна

06.05.24 08:59 (MSK)

Простая подпись