

УТВЕРЖДАЮ
И.О. заведующего
МБДОУ детского сада №50
_____ М.А. Маслова
Приказ №__ от _____ 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 50 ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ

Г. Ставрополь

Содержание

| | | |
|--------|---|--|
| 1. 1 | Паспорт программы | |
| 2. 2 | Пояснительная записка | |
| 3. 3 | Содержание программы | |
| 3.1. 3 | Система работы с наставляемым педагогам | |
| 3.2. | Этапы реализации программы | |
| 3.3. | Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом | |
| 3.4. | Приложение 1. Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога | |
| 3.5. | Приложение 2. Показатели системы оценки профессиональной деятельности наставляемого педагога | |
| 3.6. | Приложение 3. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы | |
| 3.7. | Приложение 4. Анкеты для наставляемого педагога | |
| 3.8. | Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков наставляемого педагога | |
| 3.9. | Приложение 6. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год | |

1. Паспорт программы

| | |
|--------------------------------|--|
| Название программы | Программа наставничества «педагог-педагог» МБДОУ детский сад № 50 г. Ставрополя |
| Организация-исполнитель | МБДОУ детский сад № 50 г. Ставрополя |
| Целевая аудитория | Педагоги |
| Срок реализации | 6 месяцев |
| Этапы реализации | 1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический |
| Цель | Оказание помощи педагогам в повышении уровня профессионального мастерства и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей. |
| Задачи | 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. |
| Основные направления | 1. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества. |
| Условия эффективности | 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической документацией |
| Ожидаемые результаты | 1. Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности |

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. Но в учреждении имеются педагоги, испытывающие потребность в освоении новой технологии. Они 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.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Каждый руководитель образовательной организации, заместители руководителя, осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Разработка программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей, испытывающих потребность в освоении новой технологии. При взаимодействии опытных педагогов и педагогов, испытывающих потребность в освоении новой технологии, происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Программа наставничества нацелена на работу с педагогами, испытывающими потребность в освоении новой технологии. Начиная свою работу в дошкольной образовательной организации, имеющей специфику работы с детьми с тяжелыми нарушениями речи, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания и обучения детей с ОВЗ. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагогов наставников с педагогами, испытывающими потребность в освоении новой технологии на уровне образовательной организации.

Содержание программы.

Система работы с педагогами, испытывающими потребность в освоении новой технологии

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности. При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

| Субъекты взаимодействия | Содержание взаимодействия |
|---|---|
| Заместитель заведующего по УВР, - педагог-наставник - педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии | 1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Ознакомление с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой. |
| Педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии – воспитанники – родители (законные представители) | Формирование авторитета педагога, уважения, интереса у детей и родителей (законных представителей) |
| Педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии – коллеги | Оказание поддержки со стороны коллег. |

Этапы реализации программы

Программа наставничества в МБДОУ детском саду № 50 рассчитана на 6 месяцев 2022-2023

учебного года. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

Этапы реализации программы:

Этапы становления наставляемого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

1й этап - адаптационный.

Цель: Выделить ответственность и компетентность наставляемого педагога, выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста. Разработать индивидуальный план работы с молодым педагогом.

Этап включает в себя:

- Беседа-знакомство наставляемого педагога для определения направлений работы. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации современного качественного образования;
- Диагностика изучения методических потребностей педагогов.
- Индивидуальный план работы с наставляемым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

2й этап – основной (проектировочный).

Разработать и реализовать программу, скорректировать навыки специалиста, выстроить программу собственного развития педагога.

- проведение наставником тренингов, консультаций на различные темы;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ;
- повышение профессионального мастерства, посещение мероприятий, различного уровня;
- приобщение педагогов к подготовке и участию в проведении педсоветов, семинаров;
- привлечение к показу на уровне детского сада (разработка материала для образовательной деятельности с детьми).

3й этап – контрольно - оценочный.

Контроль профессиональных навыков молодого специалиста, определить степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

3.1. Примерный план работы педагога наставника с наставляемым педагогом

| № | Содержание деятельности/задание | Формы взаимодействия | Сроки/ период выполнения | Отметка о выполнении | Результат, продукт деятельности |
|----|--|---|--------------------------|----------------------|---------------------------------|
| 1. | Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ: • Федеральным законом | Консультации, ответы на интересующие вопросы. | ноябрь | | |

| | | | | | |
|----|--|--|----------|--|--|
| | <p>«Об образовании»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Федеральным государственным образовательным стандартом; • Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»; • Конвенцией ООН о правах ребёнка; • Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ; • Уставом учреждения; • Локальными актами учреждения. | | | | |
| 2. | Оформление документации группы. Мониторинг развития воспитанников | Подбор диагностического материала | сентябрь | Карты наблюдения | |
| 3. | Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса | Консультация, оказание помощи | октябрь | | |
| 4. | Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание | Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение | сентябрь | Выступление на родительском собрании | |
| 5. | Методика проведения образовательной деятельности | Взаимопосещение образовательной деятельности и режимных моментов | октябрь | | |
| 6. | Самообразование педагога, выбор темы | Консультирование, помощь в ведении портфолио педагога | ноябрь | Определение темы, создание портфолио | |
| 7. | Составление конструкта и проведение образовательной деятельности молодым педагогом | Посещение ОД и режимных моментов молодого педагога, обсуждение | декабрь | Конструкт образовательной деятельности | |
| 8. | Психолого-педагогические основы установления контакта с семьями | Составление плана работы с детьми и | декабрь | Проект оформления группы | |

| | | | | | |
|-----|--|--|---------|--|--|
| | воспитанников. Подготовка к новогодним мероприятиям | родителями, разработка проекта | | | |
| 9. | Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения. | Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее» | январь | | |
| 10 | Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДОУ | Знакомство с основными документами, регламентирую- щим и деятель- ность ДОУ | январь | | |
| 11 | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста | Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника | Февраль | | |
| 12. | Использование современных технологий в образовательном процессе | Консультация, ответы на интересующие вопросы | февраль | | |
| 13. | Организация развиваю- щей предметно-простран- ственной среды в группе и на прогулочном участке | Консультация, мастер-класс, обсуждение | март | | |
| 14. | Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями | Консультация, разработка материалов для родителей | март | | |
| 15. | Организация и руководство творческими играми детей | Консультация, наблюдение за работой наставляемого | апрель | | |
| 16. | Причины и возникновение конфликтных ситуаций и урегулирование в процессе педагогической деятельности | Обсуждение, консультация | апрель | | |
| 17. | Организация педагогического мониторинга | Консультация, ответы на интересующие вопросы, оказание помощи | май | | |
| 18. | Подготовка к летнему оздоровительному периоду | Консультация, ответы на интересующие | май | | |

| | | | | | |
|-----|-----------------------------|------------------------------------|-----|--|--|
| | | вопросы, оказание помощи | | | |
| 19. | Подведение итогов работы | Самоанализ молодого педагога | май | | |

Приложение 1

**Форма индивидуального плана профессионального становления педагога,
испытывающего затруднения**

ПЛАН ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
педагога-наставника и наставляемого педагога
Информация об участниках взаимодействия

| | |
|--|-------------------------------|
| Информация о педагоге наставнике | Информация о молодом педагоге |
| ФИО | |
| Дата рождения | |
| Должность | |
| Образование | |
| Педагогический стаж | |
| Стаж работы по профилю педагогической деятельности | |
| Стаж работы в данном учреждении | |
| Квалификационная категория | |

Цель:

Задачи: _____

| № | Содержание деятельности/задание | Формы взаимодействия | Сроки/ период выполнения | Отметка о выполнении | Результат, продукт деятельности |
|---|---------------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|---------------------------------|
|---|---------------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|---------------------------------|

Приложение 2

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности наставляемого 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 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 инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

Приложение 3

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества работников в нашей организации. К Вам прикреплен педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

| № | промежуточные результаты работы | Оценка (от 1 до 5) |
|---|---|--------------------|
| 1 | Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? | |
| 2 | Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? | |
| 3 | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? | |
| 4 | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? | |
| 5 | Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? | |
| 6 | Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? | |
| 7 | Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: | |
| | помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; | |
| | – освоение практических навыков работы; | |
| | – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; | |
| 8 | Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: | |
| | самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; | |
| | – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; | |
| | – личные консультации в заранее определенное время; | |
| | – личные консультации по мере возникновения необходимости; | |
| | – поэтапный совместный разбор практических заданий | |

Анкеты для наставляемого педагога, испытывающего трудности
Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - Да
 - Нет
 - Частично
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?
3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?
 - В календарно-тематическом планировании
 - в составлении рабочей программы;
 - в составлении перспективного планирования;
 - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
 - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) ;
 - в проведении организованной образовательной деятельности;
 - в проведении педагогической диагностики;
 - в проведении культурно-досуговых мероприятий;
 - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
 - в проведении других мероприятий (укажите, каких) ;
 - в общении с коллегами, администрацией;
 - в общении с воспитанниками;
 - в общении с родителями воспитанников;
 - другое (допишите) .
4. Что представляет для вас наибольшую трудность?
 - целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
 - мотивировать деятельность воспитанников;
 - формулировать вопросы проблемного характера;
 - создавать проблемно-поисковые ситуации;
 - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
 - активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
 - организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовываться само и взаимоконтроль воспитанников;
 - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
 - развивать способности воспитанников;
 - другое (допишите) .
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - самообразованию;
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации;
 - мастер-классам;
 - творческим лабораториям;
 - индивидуальной помощи со стороны наставника – наставляемому педагогу;
 - другое (допишите) .

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- типы занятий, методика их подготовки и проведения;
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе - приемы активизации познавательной деятельности воспитанников;
 - оценка достижений воспитанников, динамики развития;
 - психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками - другое (допишите) .

Продолжение приложения 4

**Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в ДОУ профессионализм работников. Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с ним. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое .

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое .

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме

«Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое .

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое .

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;

- нет;

- другое .

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником наследующий период .

Приложение 5

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой воспитатель: _____
(Ф.И.О.)

Наставник: _____
(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка.

Запишите вывод в конце карты.

| № | Прогностические навыки | Оценка | | |
|---|---|--------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО | | | |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО | | | |
| 3 | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО | | | |
| 4 | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей | | | |
| 5 | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка | | | |
| Организаторские и коммуникативные навыки | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана | | | |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия | | | |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО | | | |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками | | | |

| | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| 5 | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО | | | |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества | | | |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним | | | |
| Аналитические навыки | | | | |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО | | | |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков | | | |
| 3 | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе | | | |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами | | | |

Вывод: обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне.

Рекомендации: В дальнейшем необходимо продолжать развивать навыки, в особенности навыки

Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за учебный год

| | | | |
|---|--|---|--|
| Наименование ОУ | | | |
| Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника | | | |
| Педагогический стаж работы наставника | | | |
| Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество | | | |
| Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом | | | |
| Шкала оценок | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствуют) | частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике) | соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное) | превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике) |
| Профессиональные знания и умения | | | |

| № | Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества | Дата начала | Дата окончания | Оценка наставника | Оценка руководителя |
|---|--|-------------|----------------|-------------------|---------------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок) | | | | | |
| Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя) | | | | | |
| Наставник _____ <div style="text-align: right;">подпись Ф.И.О.</div> «__» _____ 20__ г. Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ <div style="text-align: right;">подпись Ф.И.О.</div> «__» _____ 20__ г. | | | | | |