

Документ подписан электронной подписью.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с. ЗОЛОТАЯ ДОЛИНА
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ
(МБОУ «ООШ» с. Золотая Долина ПМО)

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБОУ «ООШ» с. Золотая Долина
Протокол № 6 от 30.08.2024

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МБОУ «ООШ» с. Золотая Долина
от 09.09.2024 № 81-а

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
Форма «Учитель-учитель»
на 2024-2025 год**

Содержание

1. Аналитическое обоснование программы.....	3
2. Этапы реализации программы	4
3. Направления реализации программы.....	5
4. Механизм реализации модели педагогического сопровождения «Наставничество».....	6
5. Ожидаемые результаты реализации программы.....	8
6. Возможные риски программы.....	9
7. Мониторинг реализации программы.....	9
Список литературы.....	11
Приложение 1 «Принципы работы наставника»	12
Приложение 2 «Практические инструменты наставничества».....	13
Приложение 3 «Карта профессионального роста молодого педагога».....	15
Приложение 4 «План работы с молодым педагогом».....	17
Приложение 5 «Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста (согласно пунктам карты профессионального роста)	20

I. Аналитическое обоснование программы

В 2024-2025 учебном году в школу пришла работать учитель физической культуры Копач Анна Владимировна. В целях оказания методической, психологической помощи молодому учителю на педагогическом совете школы решено внедрить модель педагогического сопровождения молодого специалиста «Наставничество: учитель-учителю».

В 2024-2025 учебном году реализация программы наставничества предусматривает:

- анализ посещённых уроков в целях выстраивания методической основы преподавания физической культуры в соответствии с ФГОС, даны практические рекомендации. Анна Владимировна учится выделять основные этапы построения урока, отличать предметные, метапредметные результаты, проводить самооценку проведённого занятия;

- собеседование с учителем;
- -повышение квалификации

Цель программы: содействие в формировании индивидуального педагогического поля деятельности учителя, через приобретенные новые профессиональные навыки и умения и собственный педагогический потенциал.

Задачи:

- целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающего педагога, мотивировать участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности.

II. Этапы реализации программы

Этапы	Содержание этапа	Прогнозируемый результат
Организационный (адаптационный)	<ul style="list-style-type: none">- организация наставничества;- организационные мероприятия;- организация PR-компании;- анализ нормативно-правовой базы;- анализ целевых установок при создании программы сопровождения; разработка стратегии основных направлений работ;- формирование плана действий по реализации стратегии;- принятие и утверждение плана работы	<ul style="list-style-type: none">- принятие личной ответственности;- повышение мотивации, осознанности;- творческий подход;- высокоэкологичный подход-доверие и открытость;- возможность создать качественно новые отношения в педагогическом коллективе, с обучающимися и родителями
Этапы	Содержание этапа	Прогнозируемый результат

Преобразующий	<ul style="list-style-type: none"> - анализ процесса адаптации; - корректировка отдельных составных элементов работы; - интерактивные формы работы; - формирование профессиональных компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> - развитие личностно-профессиональных компетенций педагога; - развитие стрессоустойчивости; - развитие высокоразвитого эмоционального интеллекта; - поддержание гармоничной и сбалансированной жизни; - повышение качества жизни
Проектный	<ul style="list-style-type: none"> - диагностика и самодиагностика педагогической деятельности; - подведение итогов работы в рамках программы 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность индивидуального развития личности; - развитие творческого стиля мышления педагога; - развитие новых профессионально-педагогических компетенций и личностных качеств педагога; - умение создавать и удерживать партнерскую, вдохновляющую и поддерживающую среду в педагогическом коллективе и среди обучающихся; - развитие индивидуального, личностно-ориентированного и интерактивного подхода в обучении; - развитие эффективных навыков коммуникации; - повышение качества жизни и удовольствия в процессе всех участников образовательного процесса

III. Направления реализации программы

Для осуществления системности в работе с молодым специалистом и разработке индивидуального плана профессионального развития в программе заявлены следующие приоритетные направления:

«Установление взаимоотношений «Молодой специалист - коллега»	
Знания:	Умения:
<ul style="list-style-type: none"> - этапы адаптации молодого специалиста; - ступени профессионального мастерства; - имидж педагога; - общение и виды общения; - речевая культура учителя; - понятие стресса; - пути преодоления стрессовых ситуаций 	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы по самопознанию и раскрытию своих внутренних ресурсов; - планирование работы по самообразованию; - тактичное ведение диалога и навыков работы в команде; - умение анализировать события с различных точек зрения, видеть одно и то же явление с разных сторон; - преодолевать утомление и избегать стрессовых ситуаций
«Установление взаимоотношений «Молодой специалист - обучающийся»	
Знания:	Умения:

- технология предъявления требования; - педагогическая оценка в ее современной модификации; - создание ситуации успеха	- грамотно предъявлять требования ребёнку и давать педагогическую оценку в контексте личностно-ориентированного подхода
«Установление взаимоотношений «Молодой специалист - родитель»	
Знания:	Умения:
- нетрадиционные формы взаимодействия педагога с родителями; - пути решения конфликтных ситуаций с родителями; - стили воспитания в семье	- находить пути решения проблем во взаимоотношениях с родителями; - строить беседу с родителями; - разрабатывать конспекты проведения мероприятий с семьей

IV. Механизм реализации модели педагогического сопровождения «Наставничество: учитель-учителю»

Пошаговый план достижения целей и планируемых результатов в работе с Копач А.В.:

- установление партнерских взаимоотношений между наставником и молодым специалистом;
- формирование индивидуального творческого поля деятельности (создание карты профессионального роста);
- совместное определение задач для достижения конкретной цели (согласно пунктам карты профессионального роста);
- исследование текущей проблемы;
- определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;
- выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;
- выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;
- договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку;

- мониторинг достижения цели и анализ результатов;
- постановка новой цели.

В построении эффективного взаимодействия выделены следующие **модули**:

1. модуль «Ставим цели»;
2. модуль «Придумываем идеи»;
3. модуль «Прорабатываем содержание»;
4. модуль «Контролируем и направляем»;
5. модуль «Оцениваем успех»;
6. модуль «Открываем новые возможности».

В целях оказания профессиональной помощи в рефлексии и развитии для содействия поиска самостоятельных решений и альтернативных действий, использован следующий **набор инструментов и техник** (Приложение 1):

- беседа посредством открытых и «сильных» вопросов;
- колесо баланса;
- шкалирование;
- линия времени;
- стратегия творчества;

Документ подписан электронной подписью.

- мозговой штурм;
- формат конечного результата и др.

В «творческом тандеме» была создана **карта профессионального роста**, состоящая из 4 пунктов (Приложение 2):

- повышение квалификации и педагогического мастерства;
- работа над повышением качества образования;
- научно-методическая работа;
- обобщение и распространение опыта педагогической деятельности.

Формы контроля:

- анализ и корректировка планов самообразования и методической работы и совместное построение программы личностного профессионального роста;
- взаимопосещение учебных занятий и внеклассных мероприятий: анализ, поиск новых решений, изучение приемов и методов различных аспектов инновационного опыта коллег школы, района, России;
- подготовка и участие в общешкольных, районных, краевых методических мероприятиях и профессиональных конкурсах;
- педагогический мониторинг для определения уровня профессиональной подготовки.

Формы коррекции:

- ведение рефлексивного дневника наставником и молодого специалиста;
- оформление карточек-подсказок (морфологическим методом находим возможные решения, обводим самые адекватные);
- вечера вопросов и ответов;
- совместное проведение подготовленных мероприятий (практикумов, педагогических мастерских, мастер-классов и др.);
- формирование педагогического портфолио «творческого тандема».

V. Ожидаемые результаты реализации программы

Чтобы реализовать возможности для дальнейшего развития цели, наша команда составила формулу:

10% - чтение книг, вебинары;

20% - наблюдение за опытом других, тренинг навыков, обратная связь;

70% - самостоятельная практика.

Работа по данной формуле - это конкурентная стратегия, способствующая профессиональному росту Копач А.В. Чтобы реализовать данные возможности в работе, запланировано:

- активная презентационная деятельность на разных уровнях (публикации и статьи в научно-методических журналах, на сайтах);
- создание условий для распространения зарождающегося инновационного опыта;
- участие в межрегиональном профессиональном конкурсе «Педагогический серфинг»;
- самостоятельная разработка продуктов педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности.

Данная работа будет способствовать повышению качества образовательной деятельности:

- достигнуть средний % планируемых результатов ВПР, НИКО не ниже показателей района;
- повысить результативность учебно-воспитательного процесса;
- эффективность деятельности, конкурентноспособность и имидж школы.

В процессе сопровождения педагогической деятельности будут сформированы следующие компетенции:

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая	Знания в области преподаваемого предмета, владение методиками преподавания предмета
Психолого-педагогическая компетентность	Умение использовать знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика в конструировании реального образовательного процесса
Компетентность в области валеологии образовательного процесса	Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья
Коммуникативная компетентность	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе «учитель-ученик»

Компетентность	Содержание компетентности
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихя средствами предмета
Исследовательская компетентность	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах)

VI. Возможные риски программы

Определены следующие риски, которые могут затруднять деятельность по сопровождению профессионального становления молодого специалиста:

- фактор педагогической культуры;
- фактор неудовлетворенности состоянием методического кабинета ОО запросам молодого специалиста;
- фактор мотивации как вид влияния на адаптацию;
- фактор стресса.

VII. Мониторинг реализации программы

Задачи	Критерии	Методы	Сроки	Ответственные
1. Дать основы психолого – педагогических знаний, обучить навыкам самообразования	1. Психолого – педагогическая адаптация молодых педагогов. 2. Работа по теме самообразования	1. Анкетирование, тестирование, наблюдение пед. процесса. 2. Консультация по ведению документации по теме	2 раза в год	Наставник
2. Предупредить типичные ошибки и затруднения в организации учебных занятий и совместной деятельности учителя с обучающимися	1. Знакомство педагогов с методами и приемами организации совместной деятельности. 2. Овладение коммуникативной культурой	1. Рекомендации, анализ занятий, наблюдение педагогического процесса. 2. Посещение занятий. 3. Педагогические ситуации, тренинги, показ презентаций	В течение года	Наставник
Задачи	Критерии	Методы	Сроки	Ответствен

				ные
3. Обеспечить реализацию потребностей начинающих педагогов в повышении профессиональной компетенции, развитии индивидуального творческого стиля	1. Организация учебно – воспитательного процесса. 2. Поиск творческих путей в повышении профессиональной компетентности	1. Проведение уроков, внеклассных занятий. 2. Участие в работе семинаров, конференций, методического объединения	В течение года	Наставник

Список литературы

1. Аткинсон, М. Пошаговая система коучинга: Наука и искусство коучинга [Текст]: [пер. с англ.]/ Мэрилин Аткинсон, Рае Т.Чойс. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 281 с.;
2. Жартынова Ж.А., Касымова А.А., Корнилова Т.Б., Оракова А.Ш. «Настольная книга учителя-коуча»./Учебное пособие для системы повышения квалификации учителей. Алматы, 2014г, с 4 – 9, 23 – 28;
3. Коллектив авторов, «Инновационные образовательные технологии: теория и практика». Томск.: 2008. – 154 с.;
4. Максимова Т.В., «Смыслоразнозначные ориентации как фактор становления индивидуального стиля педагогической деятельности». – М.: 2000. – 24-26 с.;
5. Гордиенко Н. В. Коуч-наставничество как инновационный инструмент развития профессиональной культуры будущего педагога // Молодой ученый. [Электронный ресурс] – 2017. – №3.1. – 5-7 с. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/137/38210/>.

Принципы работы наставника-коуча

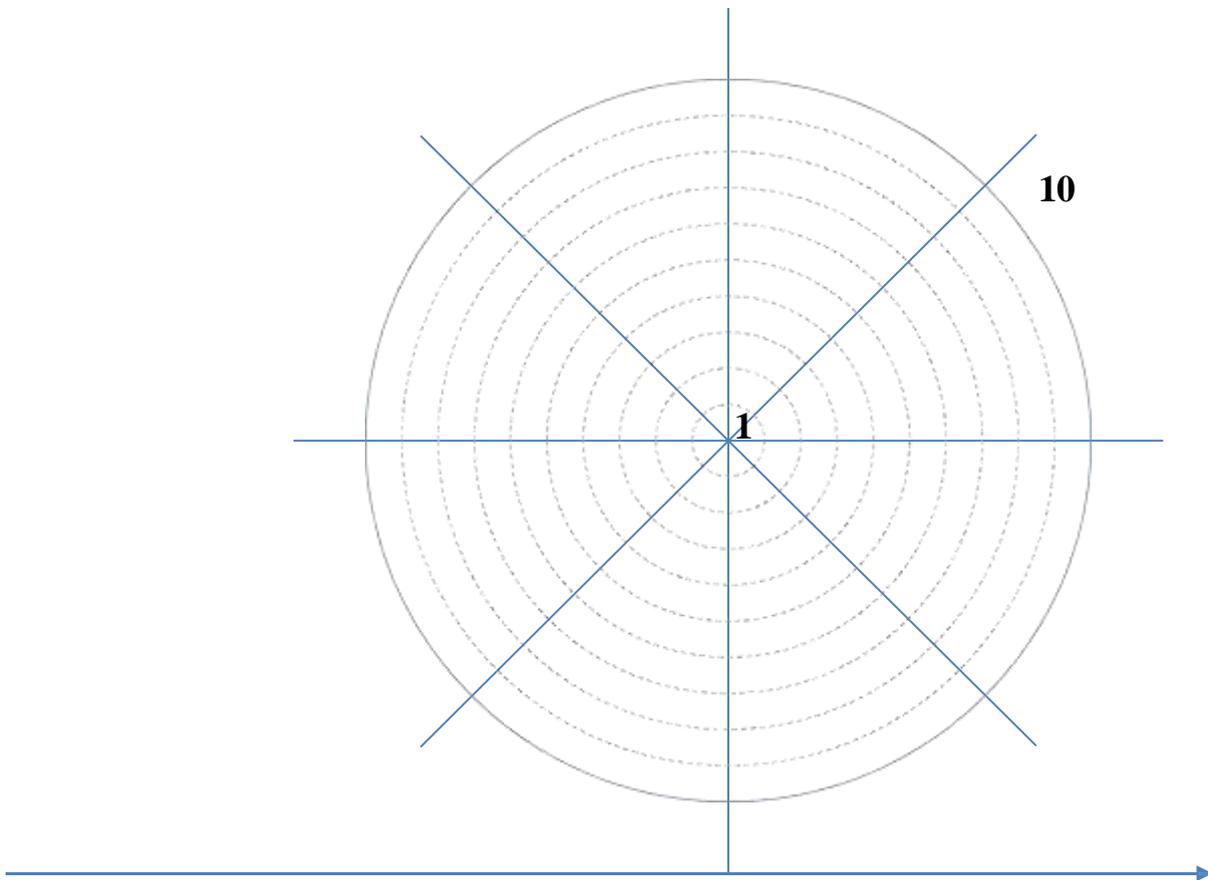
Хороший учитель может научить других даже тому, чего сам не умеет.



1. Со всеми все хорошо. Самый важный принцип, который учит не вешать ярлыков и не ставить диагнозов.
2. Люди всегда делают самый лучший выбор из всех возможных. Принцип дает хорошую возможность примириться с принятыми решениями и их последствиями.
3. У всех людей есть нужные ресурсы для осуществления желаемого. Надо убирать из себя убеждение о недостаточной компетентности или необразованности в том или ином вопросе.
4. Основу каждого поступка составляют только позитивные намерения. Каждый человек стремится к любви и счастью, но применяет для этого разные действия.
5. Изменения неизбежны. Процесс этот не зависит от наших желаний, ведь организм обновляется каждые семь лет. Какими будут изменения завтра, зависит от того, чем человек занимается сегодня.

Практические инструменты коучинга

Колесо баланса



Описание техники «Колесо жизненного баланса»

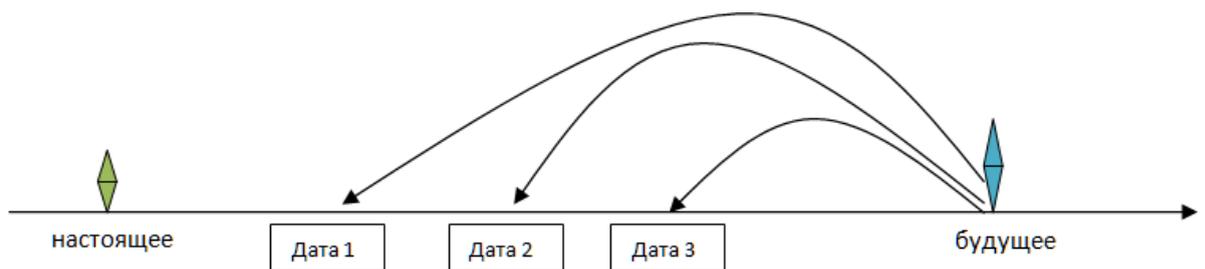
1. Колесо баланса строится на определенный период (полгода, год) – определите линию времени.
2. Из каких областей состоит Ваша жизнь? (Какие области жизни важны для Вас в этот временной период?)
3. Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.
4. По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?
5. Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?
6. И что Вы замечаете, глядя на это колесо?
7. Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.
8. Если сдвинуть ее на один пункт – то, что изменится в каждой из областей?
9. (Если выбранная область не двигает остальные – попробовать другую)
10. И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения?

Шкалирование как инструмент самооценки и развития

Шкала 1-10

- 10
- Шкалирование позволяет непрерывно измерять степень приближения к цели.
- Движение снизу вверх**
1. Что для Вас 10?
 2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробней.
 3. А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?
 4. А если еще на один балл?
 5. И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.
- 1
- Движение сверху вниз**
1. Что для Вас 10?
 2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробней.
 3. Опишите, пожалуйста, 10 подробней (в формате конечного результата).
 4. А чем 9 отличается от 10? Что уже будет на 9?
 5. А чем 8 отличается от 9? Что уже будет на 8?
 6. И так, пока не дойдете до исходной точки. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на желаемый результат.

Линия времени как инструмент планирования



1. Определите цель по формату конечного результата.
2. Определите время реализации цели.
3. Перенеситесь в будущее, когда цель реализована и видны позитивные последствия этого. Опишите яркую подробную картину желаемого будущего (образы, звуки).
4. Из будущего обернитесь назад, на пройденный путь.
5. Какие самые важные вехи Вы замечаете? Когда это происходило? Сколько времени занимала каждая задача? Как эти задачи были взаимосвязаны? (Обратное планирование).
6. Как если бы Вы из будущего могли дать совет себе настоящему – что бы Вы сказали?
7. Какие самые первые, самые легкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?

Карта профессионального роста молодого педагога

Сведения об учителе:

Ф.И.О. _____

Дата рождения: _____

Образование (что, где и когда закончил): _____

Предмет(ы) преподавания: _____

Критерии роста	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Раздел 1. Повышение квалификации и педагогического мастерства			
Изучение и анализ научно-методической литературы по предмету			
Методическая тема самообразования			
Работа над методической темой самообразования			
Участие в семинарах, вебинарах, видеоконференциях и т.д.			
Курсовая подготовка			
Деятельность в рамках Совета молодых учителей			
Деятельность педагога в профессиональном сообществе (персональный сайт/страница, выступления, публикации)			
Аттестация			
Раздел 2. Работа над повышением качества образования			
Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности			
Организация работы с одаренными детьми и участие с ними в научно-практических конференциях, конкурсах, олимпиадах по предмету			
Организация внеурочной деятельности по предмету			
Организация работы с учащимися, требующими повышенного внимания (с одной тройкой в четверти, неуспевающими)			
Критерии роста	2024-2025	2025-2026	2026-2027

Раздел 3. Научно-методическая работа			
Участие в конкурсах различного уровня по повышению методического мастерства			
Публикации в данном направлении			
Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства.			
Раздел 4. Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности			
Публичные выступления			
Публикация статей в научно-педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет			
Участие в воркшопах, семинарах, мастер-классах, ярмарках инновационных идей и.д.			

Приложение 4

План работы с молодым педагогом

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Срок
Планирование работы учителя			
1	Современный урок. Требования к организации.	1) Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания. 2) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.	Октябрь
2	Посещение открытых уроков.	1) Неделя открытых уроков.	Ноябрь
3	Контроль знаний обучающихся. Виды контроля.	1) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 2) Нормы оценивания учебной деятельности. 3) Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. 4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности, бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований. 5) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учеников.	Декабрь

4	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	1) Дискуссия на тему «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. 2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.	Февраль
5	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой. 2) Микроисследование организации работы с начинающим педагогом в школе и уровни компетенции молодого специалиста.	Апрель
№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Срок
п/п			
7	Бенефис молодого учителя.	1) Творческого отчет молодого педагога. 2) Творческий отчет учителя-наставника.	Май
Планирование работы как классного руководителя			
1	Изучение нормативно-правовой базы.	1) Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
2	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	1) Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). 2) Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 3) Структура плана воспитательной работы классного руководителя.	Октябрь
3	Составление характеристики класса. Классный час.	1) Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. 2) Классный час как урок взаимопонимания.	Ноябрь
4	Самоанализ урока.	1) Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2) Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3) Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. 4) Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока.	Январь
5	Самоанализ урока	1) Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи	Февраль

6	Анализ урока.	1) Памятки для проведения анализа урока. 2) Совместный анализ урока учителем и педагогом-наставником.	Март
7	Методическая выставка достижений молодого учителя.	1) Уровень профессионализма молодого учителя: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. 2) Молодой учитель глазами наставника. 3) Выступление молодого специалиста на педсовете.	Май

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Срок
п/п			
Планирование методической работы			
1	Изучение нормативно-правовой базы.	1) Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. 2) Анализ урока с позиции ФГОС.	Сентябрь
2	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1) Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2) Электронный портфолио аттестуемого.	Октябрь – ноябрь
3	Нестандартные формы урока. Использование инновационных технологий.	1) Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. 2) Инновационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	
4	Внеклассная работа по предмету. Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность. Методика работы с одаренными детьми.	1) Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2) Система работы с одаренными детьми. 3) Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	Февраль – март
5	Неделя молодого педагога.	1) Подготовка и проведение открытого урока, внеклассного мероприятия для учителей школы. Демонстрация электронного портфолио молодого учителя.	Апрель

Документ подписан электронной подписью.

6	Успешность педагогической деятельности.	1) Творческий отчет учителя «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2) Анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Май
---	---	--	-----

Таким образом, внедрение системы наставничества является результативным инструментом, который содействуют расширению круга созидательно работающих педагогов, разработке и реализации педагогических технологий и дифференцированию содержания образования, а так же механизмом реализации кадровой политики.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ



ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи: Подпись верна
Сертификат: 00A3AD281A0FE15CF4ACAA6690A522EB85
Владелец: Прохоренко Татьяна Евгеньевна, Прохоренко, Татьяна Евгеньевна, prim.buh@mail.ru, 252402036093, 04507383851, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" С.ЗОЛОТАЯ ДОЛИНА ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ПРИМОРСКОГО КРАЯ, Директор, с.Золотая Долина, Приморский край, RU
Издатель: Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия: Действителен с: 26.02.2024 10:55:46 UTC+10
Действителен до: 21.05.2025 10:55:46 UTC+10
Дата и время создания ЭП: 27.11.2024 17:33:23 UTC+10