

ПРИНЯТА

Решением Педагогического совета
ГБДОУ детского сада № 48
Кировского района Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от « 27 » 11 2022 г.

УТВЕРЖДЕНА

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 48
Кировского района Санкт-Петербурга
№ 124-ОД п. 3 от « 30 » 11 2022 г.

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 48
Кировского района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2022 г.

1. Аннотация

Настоящая целевая модель наставничества (далее – Модель наставничества) в государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 48 Кировского района Санкт-Петербурга (далее - ДООУ) на 2022-2023 учебный год, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, программам дошкольного образования, разработана в целях достижения результатов федерального проекта "Успех каждого ребенка" и национального проекта "Образование".

Целью внедрения Модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Создание Модели наставничества в ДООУ позволит определить условия для формирования эффективной системы поддержки, решить задачу адаптации воспитателей и специалистов на рабочем месте, учитывать потребности малоопытных педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе Модели наставничества используются следующие понятия и термины:

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

Форма наставничества - способ реализации Модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Стажер – это новый сотрудник, который обучается и работает по своей специальности в течение испытательного срока, отведенного для оценки его способностей или молодой педагог, который проходит стажировку в рамках программы поддержки молодых педагогов Центрального района

Стажировка — образовательная деятельность в течение ограниченного срока (испытательного для новых специалистов, учебного для молодых педагогов) для приобретения опыта и повышения квалификации по специальности, с целью изучения педагогических технологий, образовательной программы и корпоративной культуры непосредственно на рабочем месте, нацеленная на подготовку к самостоятельной работе.

Профессиональная адаптация – это система мероприятий, направленная на трансляцию новым и молодым сотрудникам стандартов и правил организационной культуры образовательной организации, а также передачу профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей

Профессиональное обучение на рабочем месте – система подготовки персонала, проводимая на рабочих местах, строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной должности, с привлечением наставников.

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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

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

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только использовать полученные извне знания и навыки.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2. Нормативные основы Модели наставничества.

Федеральный уровень

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»
- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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")
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)

Региональный уровень

- Распоряжение Комитета по образованию от 30.03. 2022 года № 623-р "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

- Распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»

Локальные и нормативные акты

- Положение о системе наставничества педагогических работников ДОУ
- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников ДОУ;
- Программа целевой модели наставничества для работы с педагогами ДОУ

3. Задачи Модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения Модели наставничества.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ДОУ.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Сроки Программы:

В программу включается каждый новый педагог ДОУ с момента выхода на работу на 3 месяца / до момента окончания испытательного срока, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности - 3 года.

Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в ДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого или малоопытного педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов ДОУ, связанное с развитием гибких навыков метакомпетенций.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных

образовательных траекторий.

6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков
8. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
ДОУ	<ul style="list-style-type: none">– Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Модели наставничества– Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Модели наставничества– Реализация программ наставничества.– Назначение координатора внедрения Модели наставничества– Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Координатор и куратор	<ul style="list-style-type: none">– Формирование базы наставников и наставляемых.– Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).– Контроль процедуры внедрения Модели наставничества.– Контроль проведения программ наставничества.– Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.– Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Модели наставничества.– Мониторинг результатов эффективности реализации Модели наставничества.
Наставники	<ul style="list-style-type: none">– Реализация программ наставничества

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает профессиональные компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник ДОУ, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в целом.
4. Куратор – сотрудник ДОУ, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых: из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества в ДОУ

<i>Этапы</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Результат</i>
Подготовка условий для запуска программы наставничества.	<ul style="list-style-type: none">– Сбор информации о профессиональных запросах потенциальных наставляемых– Выбор аудитории для поиска наставников– Информирование и выбор форм наставничества	<ul style="list-style-type: none">– План реализации наставнической деятельности– Подготовка локальных актов
Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none">– Выявление профессиональных проблем педагогов, которые можно решить в рамках наставнической деятельности– Сбор и систематизация предложений от потенциальных наставников	Создание базы наставляемых
Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none">– Формирование базы наставников, готовых к тиражированию личного педагогического опыта	Создание базы наставников на текущий учебный год и на последующий
Обучение участников наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none">– Обучение наставников	Создание и реализация программы обучения
Организация деятельности по реализации программы наставничества	<ul style="list-style-type: none">– Закрепление пар документально– Корректировка и принятие планов наставнической деятельности	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none">– сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;– сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации

		программы
Итоги реализации программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – Подведение итогов работы каждой пары/группы. – Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ul style="list-style-type: none"> - Создание методической базы наставнической деятельности в ДОУ - Перспективы наставнической деятельности на новый период работы

8. Формы наставничества в ДОУ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение возможных форм наставничества. Исходя из образовательных потребностей ДОУ выбрана следующая форма наставничества:

Форма наставничества «Педагог – педагог».

Цель: методическое сопровождение для успешного закрепления на месте работы молодого или малоопытного специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного воспитательно-образовательного процесса.
3. Ориентировать молодого или малоопытного педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому или малоопытному специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в ДОУ.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых или малоопытных специалистов в педагогическую работу ДОУ.
- Повышение чувства уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Совершенствование благоприятного психологического климата в ДОУ
- Повышение уровня удовлетворенности результатами собственной работы и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ДОУ.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (исследований, методических практик, статей и т.п. наставляемого)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none"> – Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (участник профессиональных конкурсов; автор методических пособий; успешно владеющий передовыми педагогическими технологиями; владеющий и передающий передовой педагогический опыт); – Педагог, активно участвующий в методической и общественной работе 	<ul style="list-style-type: none"> – Педагог, не имеющий педагогического опыта или имеющий небольшой профессиональный опыт; – Педагог, испытывающий трудности в организации педагогического процесса; – Педагог, испытывающий трудности в применении современных педагогических методик и технологий;

ДОУ; – Педагог, обладающий лидерскими, преподавательскими, организационными, коммуникативными навыками и эмпатией	– Педагог, испытывающий трудности во взаимодействии с участниками педагогического процесса
– Наставник-консультант: создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	– Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой или малоопытный специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления их на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог».	Педагогический совет. Методическое совещание
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно желающих принять участие в наставнической деятельности в качестве наставника	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится по необходимости
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Закрепление пар документально. Составление плана совместной наставнической деятельности
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение открытых обучающих мероприятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или

отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения ДООУ, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри ДООУ, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и методической сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри ДООУ.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкетирования.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества. Анализ проводит координатор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2 Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под-этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга

1. Оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества внутри ДОУ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном и региональном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник"

**Примерное планирование индивидуальной работы
наставника с наставляемым**

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Должность наставника _____

Должность наставляемого _____

Посещение занятий и режимных моментов	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем	Тема для самообразования
1	2	3	4
СЕНТЯБРЬ			
Знакомство с начинающим педагогом, информирование его о плане работы группы наставников на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации			
ОКТЯБРЬ			
НОЯБРЬ			
ДЕКАБРЬ			
ЯНВАРЬ			
ФЕВРАЛЬ			
МАРТ			
АПРЕЛЬ			
МАЙ			

Отчет об итогах наставничества

Наставник (ФИО) _____
 Образование _____
 Профессия (должность) _____
 Периоды наставничества с " ____ " ____ 20 ____ г.
 по " ____ " ____ 20 ____ г.
 Основание: приказ от « ____ » ____ 20 ____ г. № _____

Заключение о результатах работы по наставничеству

<i>ПОКАЗАТЕЛЬ</i>	<i>КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА</i>
Знания, достигнутые по профилю работы	
Навыки, достигнутые по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых действий	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	
Рекомендации:	

Наставник (ФИО) _____
 Должность наставника _____
 Дата составления отчета _____

С отчетом о результатах наставничества ознакомлен:

ФИО и подпись наставляемого _____

Дата ознакомления _____

Анализ деятельности наставляемого и наставника

<i>ПОКАЗАТЕЛИ</i>	
<i>Вопросы</i>	<i>Рекомендации</i>
Какие навыки и умения совершенствовались в течение года	
Результаты совершенствования	
Выявленные проблемы	
Задачи на новый учебный год	

Наставник (ФИО) _____
 Должность наставника _____
 Дата заполнения карты анализа _____

С анализом наставнической деятельности ознакомлен:

ФИО и подпись наставляемого _____

Дата ознакомления _____

Анкета

Ф.И.О. _____

Дата рождения _____

Сведения об образовании (название учреждения, год окончания, специальность, квалификация)

Семейное положение _____

Телефон для связи _____

Владение компьютером (есть ли удостоверение о курсах, дата) _____

Мои предложения, чем бы я хотела заниматься с детьми дополнительно

Какие курсы мне нужны _____

Какой опыт работы в ДООУ мне нравится _____