

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 57 комбинированного вида»
660098, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Водопьянова, д. 16 «А», тел. 275-23-12,
e-mail: dou57@mailkrsk.ru ОГРН 1132468045423, ИНН 2465297750, КПП 246501001

Принято:
Педагогическим советом
Протокол № 1
от «30» августа 2022г

Утверждаю:
заведующий МАДОУ № 57
_____ М.Н. Фадейкина
Приказ № 251 /р
от «01» сентября 2022 г

Программа
по организации наставничества
в муниципальном автономном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад № 57 комбинированного вида»

Красноярск 2022

Содержание

1. Целевой раздел программ	4
1.1. Пояснительная записка	4
1.2. Основные термины	4-5
1.3. Цель, задачи программы	5
1.4. Ожидаемые результаты	6
2. Содержательный раздел программы	6
2.1. Этапы реализации программы	6-8
2.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	9
2.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом	9-10
3. Механизм реализации программы	10-11
4. Приложения	11-21

Паспорт программы

Название программы	Программа по организации наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 57 компенсирующего вида»
Составители программ	Заведующий МАДОУ № 57 Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Педагоги
Целевая аудитория	Воспитатели со стажем работы по должности менее 3-х лет
Сроки реализации программы	октябрь 2022-май 2024
Этапы реализации	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель программы	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
Ожидаемые результаты	<p>Для молодого специалиста: Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> <p>Для наставника: -эффективный способ самореализации; -повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</p> <p>Для образовательной организации: -успешная адаптация молодых специалистов; -повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.</p>

1. Целевой раздел программ

1.1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.

Программа наставничества (далее — Программа) является частью системы адаптации и обучения новых и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально психологические условия труда.

Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения. Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом - воспитателем, имеющим опыт работы в дошкольном образовании менее трех лет.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации. Срок реализации программы: 1 год.

1.2. Основные термин

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 целевой модели 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.

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.

Куратор - 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.

1.3. Цель, задачи программы

Цель- оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

1.4 Ожидаемые результаты

Для молодого специалиста:

Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Для наставника:

-эффективный способ самореализации;

-повышение квалификации;

достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

-успешная адаптация молодых специалистов;

-повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.

2. Содержательный раздел программы

2.1 Этапы реализации программы

1 этап. Диагностический включает в себя:

- изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;

-закрепление пар «наставник-наставляемый»;

-подбор методической литературы для изучения;

-составление индивидуального плана работы с учетом затруднений и предложений всех исполнителей.

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации Семинары-практикумы Беседы Изучение методической литературы Взаимопосещения Коллективные просмотры педпроцессов Анализ педагогических ситуаций		Дискуссии Круглые столы Деловые игры Убеждения, поощрения беседы

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический включает в себя.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ.
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- самообразование молодых специалистов.
- обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

3 этап. Аналитический

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

Содержание этапа:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;

- подведение итогов, выводы.

2.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

ККИПКРО, КИМЦ	Уровень ДОУ
1. Курсы повышения квалификации. 2. Районные методические объединения. 3. Районные, городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Круглый стол. 11. Конкурс профессионального мастерства. 12. Аттестация

2.3. Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и

			педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа ООД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксации данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
5.	Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
8.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника, подготовка аналитической справки	Предоставление отчета на педагогическом совете

3. Механизм реализации программ

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, заместителем заведующего по учебно-

воспитательной работе. Заведующий и старший воспитатель осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Анкета для молодых педагогов. Вводная

1. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
- Да (я всё знаю и умею)
 - Нет (я многого не знаю, мне сложно)
 - Частично (иногда испытываю затруднения)
2. Испытываете ли Вы трудности в общении *(если да, подчеркните)*
- с воспитанниками
 - с родителями воспитанников
 - с коллегами
 - с администрацией
 - с обслуживающим персоналом
 - другое (допишите)
-

3. Укажите вид (или виды) деятельности, по которому Вы испытываете трудности, поставив знак «+» в соответствующем столбце.

При выборе видов деятельности, включающих в себя множество составляющих (например «Развитие речи» включает в себя: развитие связной речи, расширение словаря, освоение грамматически правильной речи, освоение звуковой культуры речи), просим Вас ниже указать конкретно по какому подразделу испытываете трудность.

Раздел деятельности	Не испытываю трудности	Хочу расширить знания и умения по данному пункту	Испытываю трудности
Взаимодействие с семьями воспитанников			
Создание развивающей среды в группе			
Создание благоприятного микроклимата в группе			
Организация игровой деятельности			
Организация оптимальной двигательной активности			
Организация непосредственно-образовательной деятельности с детьми			

Планирование работы перспективное и календарно-тематическое			
Физическое развитие			
Развитие представлений об окружающем мире			
Речевое развитие			
Развитие элементарных математических представлений			
Организация продуктивной деятельности (указать какой (изобразительная, конструктивная))			
Нравственное развитие			
Трудовое воспитание			
Организация самостоятельной деятельности детей			
Организация культурно-досуговой деятельности			
Определение уровня достижений детей (мониторинг)			
Другое (<i>запишите</i>)			

4. 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
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- другое (*допишите*) _____

4. В какой методической помощи Вы нуждаетесь в первую очередь (*пронумеруйте в порядке выбора*)

в консультациях по нормативным документам ДОУ _____

в методических консультациях по отдельным разделам (*указать по каким*) _____

в просмотре открытых занятий у опытных воспитателей (*уточнить виды занятий*) _____

в знакомстве с передовым педагогическим опытом (*указать тематику*) _____

другое

5. Какие цели и задачи в профессиональном росте Вы ставите перед собой на ближайшее время?

СПАСИБО ЗА ОТВЕТЫ!

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

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. 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 на следующий период _____

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			
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			
Аналитические навыки				

1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями			
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 _____.

АНКЕТА**для выявления компетенций наставника – педагога/работодателя**

ФИО педагога/работодателя _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	<ul style="list-style-type: none"> • Хочу быть полезным; • Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; • Хочу, чтобы мой авторитет признавали; • Хочу научиться общаться с молодым поколением; • Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; • Другое _____.
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	<ul style="list-style-type: none"> • Умение планировать; • Умение взаимодействовать/сотрудничать; • Умение адаптироваться; • Умение работать самостоятельно; • Умение анализировать; • Знание предмета/опыт работы; • Другое _____.
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	<ul style="list-style-type: none"> • Не более 1 часа; • 1-2 часа; • 2-3 часа; • Более 3 часов; • Другое _____.
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет.

	наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<ul style="list-style-type: none"> • В очных семинарах/лекциях/конференциях; • В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях; • В очных курсах повышения квалификации; • В дистанционных курсах повышения квалификации; • В очных курсах переподготовки; • В дистанционных курсах переподготовки; • Другое _____.
8	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	<ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет • Затрудняюсь ответить • При необходимости, да
9	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; • В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; • В саморазвитии; • В осознанности; • В личной продуктивности • • В самоопределении; • В самостоятельности наставляемого; • Другое _____.
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Желание развиваться; • Другое _____.
11	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность;

		<ul style="list-style-type: none"> • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое _____.
12	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> • Ответственность; • Исполнительность; • Дисциплинированность; • Умение отстаивать собственное мнение; • Внимательность; • Быстрая обучаемость; • Уважение к наставнику; • Уверенность; • Пунктуальность; • Желание развиваться; • Другое _____.