



Вітаю!

Альона Дідик

Директорка КУ «ЦПРПП ВМР»

(067) 8586159

didyk@galaxy.vn.ua

Педагогічна інтернатура: індивідуальна траєкторія розвитку молодого педагога



Вхідна
анкета
інтерна

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSei10PGzfGjyBNN72w2zpTGEkxQxPyGzA6IEB2KdshCgZ0pRA/viewform?usp=sharing>

Нормативні документи:

1. *Закон України «Про освіту»*, що визначає загальні принципи та норми у сфері освіти, включаючи й питання підготовки педагогічних кадрів.
2. *Закон України «Про повну загальну середню освіту»*, у якому вперше подано визначення «педагогічна інтернатура» та закладені загальні засади її впровадження в закладах освіти, що забезпечують здобуття повної загальної середньої освіти.
3. *Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про педагогічну інтернатуру»* (від 25.10.2021 № 1128) – визначає конкретні процедури та вимоги щодо організації педагогічної інтернатури в закладах освіти України.
4. *Положення про педагогічну інтернатуру* – встановлює порядок організації та проведення педагогічної інтернатури в закладах освіти. Визначає вимоги до інтернів, умови проведення інтернатури, права та обов'язки інтернів, педагогів-наставників.
5. *Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників у закладі освіти*: ці правила встановлюють порядок організації трудової діяльності в закладі освіти. Вони регулюють взаємини між працівниками та адміністрацією, порядок виконання посадових обов'язків, дисципліну, безпеку, охорону праці та багато інших аспектів трудової діяльності, яких має дотримуватися педагог-наставник та інтерн.

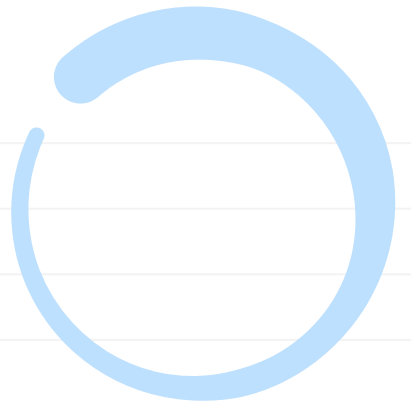

Стаття 23. Педагогічна інтернатура

1. Особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи повинні пройти педагогічну інтернатуру.


2. Педагогічна інтернатура організовується відповідно до наказу керівника закладу освіти, що видається в день призначення особи на посаду педагогічного працівника.

Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагога.

3. Виконання обов'язків педагога-наставника покладається на педагогічного працівника з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю.




Педагогічна інтернатура - система заходів, спрямованих на підтримку педагогічного працівника закладу освіти, призначеного на посаду вперше, у провадженні ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності (Положення...)



Метою педагогічної інтернатури є набуття інтернами (особами, яких призначено вперше на посаду педагогічного працівника) практичного досвіду та професійних навичок у роботі з учнями під керівництвом досвідченого педагога.

Основні завдання педагогічної інтернатури:

- створення системи професійно-педагогічної адаптації інтерна до умов педагогічної діяльності, формування сприятливого мікроклімату та відчуття соціально-психологічного комфорту, встановлення доброзичливих взаємовідносин з учасниками освітнього процесу;
- набуття фахових компетентностей, педагогічної майстерності, формування професійної готовності інтерна до самостійної педагогічної діяльності;
- формування поваги до професії і сумлінного ставлення до трудової діяльності;
- формування інституту наставництва в закладах освіти, розвиток професійних спільнот педагогічних працівників



Інтерн - особа, яку призначено вперше на посаду педагогічного працівника.

[ПЕРЕЛІК посад педагогічних та науково-педагогічних працівників](#)

Педагог-наставник - педагогічний працівник з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією), який здійснює супровід та підтримку в педагогічній діяльності педагогічного працівника протягом першого року професійної діяльності.

 Підвищення рівня педагогічної майстерності - цілеспрямований, безперервний розвиток компетентностей педагогічного працівника.



Інтерн - особа, яку призначено на посаду педагогічного працівника вперше

Особа, яка здобула вищу педагогічну освіту, не має досвіду педагогічної діяльності (призначена на посаду педагогічного працівника вперше)

Особа, яка має вищу освіту та/або професійну кваліфікацію та призначена на посаду педагогічного працівника вперше



Управлінські дії керівника закладу освіти при організації педагогічної інтернатури:

- видає відповідні накази;
- затверджує програму педагогічної інтернатури (якщо буде потреба, вносить до неї зміни);
- створює необхідні умови в закладі освіти, що сприяють проходженню педагогічної інтернатури;
- знайомить інтерна з напрямками діяльності закладу освіти, правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами охорони праці й техніки безпеки, правами та обов'язками, зазначеними в посадовій інструкції педагогічного працівника тощо;
- координує діяльність педагога-наставника та інтерна.



*Основні документи під час педагогічної
інтернатури*

ПРОГРАМА

НАКАЗИ

ЗВІТ

1. Наказ про організацію педагогічної інтернатури – цей документ видається керівником закладу освіти та містить вказівки щодо організації та проведення педагогічної інтернатури.

У наказі має бути інформація:

- про інтерна
- педагогічного працівника, на якого покладається виконання обов'язків педагога-наставника,
- строк проходження педагогічної інтернатури (становить один рік, що відраховується від дати видання наказу про організацію проведення педагогічної інтернатури. До строку педагогічної інтернатури включається період тимчасової непрацездатності інтерна та час його перебування у відпустці).

Діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей, визначення індивідуальних професійних потреб інтерна для розроблення програми педагогічної інтернатури.

На що має орієнтуватися педагог-наставник та інтерн, плануючи заходи програми педагогічної інтернатури? Насамперед на рівень сформованості загальних і професійних компетентностей інтернів, що визначені в Професійному стандарті за професіями «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (наказ МОН від 29.08.2024р. №1225).

Для діагностування рівня сформованості в інтерна цих компетентностей можна використовувати різноманітні методи дослідження, такі як естування, анкетування, спостереження за діяльністю, бесіда, інтерв'ю тощо.

Наступним важливим кроком після діагностування є аналіз отриманих результатів. Аналіз дозволяє виявити сильні та слабкі сторони інтерна щодо наявних компетентностей зі предметної спеціальності, спеціалізації, педагогіки, психології, необхідних для професійної діяльності.

Після діагностування рівня сформованості загальних і професійних компетентностей, визначення індивідуальних професійних потреб інтерна, можна приступати до розроблення індивідуальної програми педагогічної інтернатури, яка враховуватиме його потреби та можливості.

2. Програма педагогічної інтернатури – це документ, який містить перелік заходів, які повинні бути проведені під час педагогічної інтернатури.

Затверджується керівником закладу освіти.

Програма має включати теоретичні та практичні завдання, які має виконати інтерн.

Зокрема з питань:

ознайомлення з нормативно-правовими актами, що визначають особливості діяльності закладу освіти, організації освітнього процесу, посадові обов'язки педагогічного працівника;

застосування сучасних методик і технологій (використання предметних знань в освітньому процесі, добору та використання доцільних форм, методів, технологій та засобів навчання й оцінювання, орієнтування в інформаційному просторі, розвитку мовно-комунікативної компетентності в учнів, пошуку, оцінювання інформації та застосування її в професійній діяльності, використання відкритих ресурсів, інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій в освітньому процесі тощо);

партнерської взаємодії між учасниками освітнього процесу (визначення ефективних способів комунікацій з педагогічними працівниками, батьками (законними представниками) та учнями, врахування в освітньому процесі вікових, психолого-педагогічних та індивідуальних особливостей учнів);

формування мотивації та організації пізнавальної діяльності учнів (управління емоційними станами, активне залучення батьків до освітнього процесу на засадах партнерства, координація взаємодії між учасниками освітнього процесу з метою надання додаткової підтримки учням тощо);

організації здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного освітнього середовища (забезпечення сприятливих умов в освітньому середовищі залежно від індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів учнів, проєктування осередків навчання, виховання та розвитку учнів в освітньому середовищі, здійснення профілактичних заходів щодо збереження життя та здоров'я учнів, попередження і протидії булінгу, різним проявам насильства тощо);

управління освітнім процесом (планування освітнього процесу залежно від мети, індивідуальних особливостей учнів, особливостей діяльності закладу освіти, прогнозування результатів освітнього процесу, організація різних форм навчальної та пізнавальної діяльності учнів, здійснення оцінювання результатів навчання учнів);

дотримання академічної доброчесності, запобігання і протидії булінгу (цькуванню) та порушенню гідності дітей, формування в них культури нетерпимості до проявів дискримінації та корупції.

Програма педагогічної інтернатури може включати такі елементи:

1. Теоретична складова – ознайомлення інтернів із теоретичними засадами педагогіки, методикою викладання предметів, сучасними технологіями навчання та виховання учнів. Для цього можуть використовуватися теоретичні джерела (підручники, посібники, наукові статті), курси і лекції, семінари, вебінари, відео-та аудіоматеріали.

2. Практична складова – набуття інтернами практичних навичок та досвіду роботи з учнями, яке може включати такі елементи, як: проведення занять та уроків, у т.ч. у ролі асистента вчителя за підтримки педагога-наставника; проведення виховних та інших позакласних заходів.

3. Взаємодія з педагогом-наставником – визначення різноманітних форм і методів взаємодії з наставником, який допоможе інтерну орієнтуватися в професійному середовищі, вирішувати завдання та вдосконалювати свої професійні компетентності.

Ці складові можуть бути змінені та адаптовані до конкретних потреб інтерната вимог закладу освіти. Важливо, щоб програма педагогічної інтернатури мала збалансований підхід до формування та вдосконалення педагогічної майстерності інтерна впродовж першого року професійної діяльності під керівництвом педагога-наставника.

Для успішної реалізації програми варто забезпечити інтернові необхідні ресурси та підтримку, що допоможе йому успішно адаптуватися та розвиватися в педагогічній професії.

3. Звіт про виконання програми педагогічної інтернатури – це документ, який інтерн спільно з наставником має підготувати за результатами проходження педагогічної інтернатури. У звіті повинні бути відображені всі види діяльності, які були здійсненні під час інтернатури, а також аналіз та оцінка результатів роботи інтерна.

Педагог-наставник спільно з інтерном звітує про результати виконання програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради. Керуючись статтею 54 Закону України «Про освіту», педагоги мають право на академічну свободу, включаючи свободу від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність, педагогічну ініціативу. Отже педагоги-наставники та інтерни можуть звітувати про результати виконання програми педагогічної інтернатури на засіданні педагогічної ради у довільній формі.

У змісті звіту про виконання програми **умовно** можна виокремити такі складові:

1. **Вступна частина** – у ній доцільно коротко описати мету програми педагогічної інтернатури, завдання, що були поставлені перед інтерном.

2. Опис діяльності інтерна під час педагогічної інтернатури – ця частина може містити детальний опис того, які конкретні завдання були поставлені перед інтерном, як він їх виконував, якими засобами користувався для досягнення мети програми. Тут також варто описати професійні навички та компетентності, які були набуті /вдосконаленні протягом інтернатури.

3. Аналіз та самоаналіз виконаної роботи – у цій частині варто детально описати досягнення та успіхи інтерна на кожному етапі, а також скласти перелік проблем, з якими довелося зіштовхнутись під час інтернатури та способи їхнього подолання.

4. Висновки та рекомендації – на основі аналізу результатів педагогічної інтернатури педагог-наставник може зробити висновки про ефективність програми та її внесок у професійну підтримку інтерна щодо провадження ним педагогічної діяльності та набутті (вдосконаленні) його фахової майстерності.

Також можна запропонувати рекомендації для поліпшення педагогічної інтернатури в майбутньому.

5. Додатки – у звіт може бути додано різноманітні матеріали, які допоможуть кращому розумінні виконаної роботи інтерна. Це можуть бути, відгуки колег, фото та відеоматеріали тощо.



ПОРЯДОК ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

ЩОРІЧНО!!!

Накопичувальна система: не менше 150
годин на 5 років

- Розвиток професійних компетентностей
- Формування в учнів ключових навиків
- Психолого-фізіологічні особливості учнів
- Використання інформаційно-цифрових технологій в освітньому процесі
- Створення безпечного інклюзивного середовища, особливості інклюзивного навчання
- Мовленева, цифрова, комунікаційна, інклюзивна, емоційно-етична компетентність
- Професійні компетентності галузевого спрямування

1. Вибір напрямку

- Навчання за освітньою програмою;
- Стажування;
- Участь у тренінгах, семінарах-практикумах, вебінарах, майстер-класах

3. Вибір виду кваліфікації

2. Вибір суб'єкта

Ліцензований
Неліцензований

4. Документ про підвищення кваліфікації

Суб'єкт на сайті оприлюднює
протягом 15 днів

5. Визнання результатів підвищення кваліфікації

Для неліцензованих суб'єктів рішення педагогічної ради
Подати: клопотання, документ про підвищення кваліфікації, звіт про результати

ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ підвищення кваліфікації

Кроки педагогічного працівника

I. ПОДАТИ КЛОПОТАННЯ
про визнання результатів навчання
та документ про підвищення
кваліфікації
**ТЕРМІН ПОДАВАННЯ 1 МІСЯЦЬ ПІСЛЯ
ЗАВЕРШЕННЯ НАВЧАННЯ**



II. ПОДАТИ ЗВІТ
про результати підвищення
кваліфікації шляхом інформальної
освіти (самоосвіти), або творчу
роботу, персональну розробку
електронного освітнього ресурсу

III. ПРОЗВІТУВАТИ
на педагогічній раді щодо якості виконання
програми підвищення кваліфікації, результатів
підвищення кваліфікації

Клопотання про зарахування підвищення кваліфікації

Додаток 4
до листа Міністерства освіти і науки України
від 04.03.2020 р. № 1/9-141

Зразок

Голові педагогічної ради

(назва закладу освіти загальної середньої освіти)

(прізвище, ініціал голови педагогічної ради)

(посада, прізвище, ім'я та по батькові (у разі наявності) педагогічного працівника)

КЛОПОТАННЯ про зарахування підвищення кваліфікації

Прошу зарахувати підвищення кваліфікації за напрямом (тематикою)
« _____ » обсягом _____ годин
або _____ кредитів ЄКТС.

Додаток: копія документа про підвищення кваліфікації на _____ арк.

Дата _____ /Ініціал імені та прізвище педагогічного працівника/
(підпис)



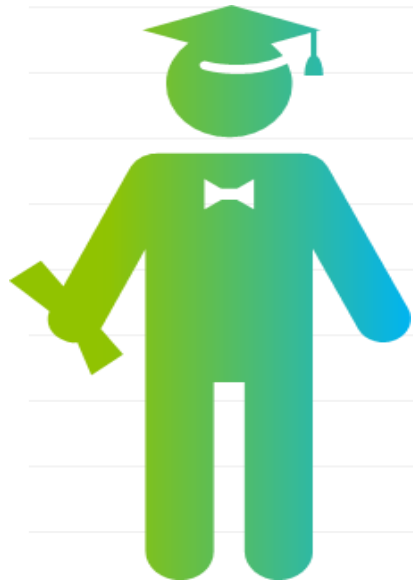
Подається до педагогічної ради протягом 1 місяця після завершення підвищення кваліфікації (+ документ про проходження підвищення кваліфікації)



Розглядається протягом місяця на засіданні педагогічної ради



Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (п.16)



У разі викладання декількох навчальних предметів (дисциплін) педагогічні працівники самостійно обирають послідовність підвищення кваліфікації за певними напрямками у міжтестастійний період в межах загального обсягу підвищення кваліфікації, визначеного законодавством



Атестація педагогічних працівників



Атестація педагогічних працівників є важливим етапом професійного розвитку. Вона сприяє підвищенню якості освіти, визначенню потреб у професійному зростанні вчителів, стимулюванню їхнього професійного зростання та визнанню досягнень у педагогічній діяльності.

В законодавстві про освіту атестація педагогічних працівників розглядається як система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання педагогічної діяльності педпрацівників (ч.1 ст. 50 Закону України «Про освіту»).

Нормативно-правове забезпечення

Закон України «Про освіту», стаття 50, частина 5 статті 58, стаття 59

Закон України «Про повну загальну середню освіту», стаття 48, стаття 51

Постанова Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2015 року № 1109 «Про затвердження переліку кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників»

Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 № 800 «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників»

Положення про атестацію педагогічних працівників затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 09 вересня 2022 року № 805, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 21 грудня 2022 р. за № 1649/38985

Атестація

чергова	позачергова
<p>- не менше одного разу на 5 років (час перебування педагогічного працівника в соціальних відпустках, навчання у закладах вищої освіти, а також період, на який переноситься атестація, до міжатестаційного періоду не включаються (п.7 р.1);</p> <p>- не раніше, ніж через 3 роки після попередньої атестації (крім позачергової з ініціативи педагогічного працівника);</p> <p>- не раніше, ніж через рік після призначення педагогічного працівника на посаду</p> <p>Умовою чергової атестації є підвищення кваліфікації у міжатестаційний період (проміжок між проходженням педагогічним працівником попередньої та наступної атестації) відповідно до законодавства (в обсязі 150 год. для педпрацівників ЗЗСО).</p> <p>якщо педагогічний працівник, який атестується, тимчасово непрацездатний або є інші обставини, що не залежать від його волі та перешкоджають проходженню ним атестації, проведення атестації або окремих засідань атестаційної комісії має бути перенесено за рішенням відповідної атестаційної комісії до припинення таких обставин, але не більше ніж на один рік. У такому випадку за педагогічним працівником зберігається раніше присвоєна кваліфікаційна категорія (педагогічне звання) до проходження ним атестації (п.7 р.3).</p> <p>Успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником, а також є підставою для присвоєння педагогічному працівнику відповідної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання. Присвоєння/підтвердження кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання проводиться без урахування тривалості міжатестаційного періоду, підвищення кваліфікації, стажу роботи на посаді педагогічного працівника, та без проведення будь-яких заходів, пов'язаних із вивченням і оцінюванням його діяльності та професійних компетентностей. Зарахування ертифікації здійснюється один раз протягом строку дії сертифіката педагогічного працівника під час його чергової або позачергової атестації,що проводиться за ініціативи педагогічного працівника (п.13 р.1).</p>	<p>- за ініціативою керівника закладу освіти (у разі зниження якості педагогічної діяльності педпрацівника);</p> <p>- за ініціативою керівника відповідного органу управління у сфері освіти (атестація керівника закладу освіти у разі виявлення за результатами інституційного аудиту низької якості освітньої діяльності закладу);</p> <p>- за ініціативою педагогічного працівника який має освітній рівень, стаж роботи на посадах педпрацівників, зазначений у вимогах до кваліфікаційних категорій (п.8,9 р.1), підвищив кваліфікацію у міжатестаційний період відповідно до законодавства та/або за однією з таких умов:</p> <ol style="list-style-type: none">1) визнання педагогічного працівника переможцем, лауреатом фінальних етапів всеукраїнських, міжнародних фахових конкурсів;2) наявності у педпрацівника освітньо-наукового/освітньо-творчого, наукового ступеня; <p>- за ініціативою педагогічного працівника який успішно пройшов сертифікацію.</p>

Особливості атестації педагогічних працівників за новим Положенням :

- педагогічні працівники, які мають педагогічне навантаження з кількох предметів, атестуються з того предмета, який викладають за спеціальністю. У цьому випадку присвоєна кваліфікаційна категорія поширюється на все педагогічне навантаження при умові підвищення кваліфікації з навчальних предметів інваріантної складової/обов'язкового компонента річного навчального плану закладу освіти; якщо в міжатестаційний період педпрацівника довантажено годинами з інших предметів, то присвоєна кваліфікаційна категорія поширюється на все педагогічне навантаження до чергової атестації (п. 12 р.1);
- педагогічні працівники, які працюють у різних закладах освіти за однією і тією самою посадою та/або викладають один предмет (інтегрований курс), атестуються за основним місцем роботи. В цьому випадку присвоєна педагогічному працівнику кваліфікаційна категорія та педагогічне звання або тарифний розряд, поширюються на все педагогічне навантаження за всіма місцями роботи та/або посадами;
- педагогічні працівники, які обіймають різні педагогічні посади в одному і тому чи різних закладах освіти (зокрема керівники закладів освіти, які викладають предмети або здійснюють іншу педагогічну роботу), атестуються за кожною з посад;
- педагогічним працівникам, посади яких не передбачають присвоєння кваліфікаційних категорій, за результатами атестації визначається відповідність (невідповідність) займаній посаді та у порядку, визначеному законодавством, встановлюється (підтверджується) тарифний розряд;
- рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

Умови присвоєння кваліфікаційних категорій

Кваліфікаційна категорія	Відповідний рівень освіти	Педагогічний стаж	Стаж у галузях економіки
спеціаліст	<ul style="list-style-type: none"> - фаховий молодший бакалавр (молодший спеціаліст) - молодший бакалавр, - бакалавр - магістр (спеціаліст) 	1 рік	
спеціаліст другої категорії	<ul style="list-style-type: none"> - молодший бакалавр (молодший спеціаліст), - бакалавр, - магістр (спеціаліст) для працівників закладів дошкільної освіти - фаховий молодший бакалавр 	3 роки	Не менше 2 років (п.9 р.1)?
спеціаліст першої категорії	<ul style="list-style-type: none"> - бакалавр - магістр (спеціаліст) - для працівників закладів дошкільної освіти - фаховий молодший бакалавр або ступінь вищої освіти молодший бакалавр (молодший спеціаліст) 	5 років	не менше 5 років (п.9 р.1)?
спеціаліст вищої категорії	- магістр (спеціаліст)	7 років	не менше 7 років (п.9 р.1)?
	- освітньо-науковий / освітньо-творчий ступінь	1 рік	

Результати атестації

Результатами атестації педагогічного працівника незалежно від обсягу його педагогічного навантаження є прийняття рішення щодо:

ЗАЙМАНОЇ ПОСАДИ -
встановлюється її відповідність або невідповідність

КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ КАТЕГОРІЇ та ПЕДАГОГІЧНОГО ЗВАННЯ –
присвоюється (не присвоюється) або підтверджується (не підтверджується)

Оскарження рішення атестаційної комісії

якщо працівник не погоджується з рішенням атестаційної комісії I чи II рівнів, він має право оскаржити його шляхом подання апеляції до відповідної атестаційної комісії вищого рівня упродовж семи робочих днів з дати отримання атестаційного листа.

Апеляційна заява має бути оформлена згідно з Додатком 4 до Положення. До неї педагогічний працівник додає копію атестаційного листа та копії документів, які він подавав до атестаційної комісії, рішення якої оскаржується (у разі їхнього подання).

Апеляційну заяву з додатками педпрацівник подає у паперовій та/або електронній формі на визначену атестаційною комісією адресу електронної пошти (з підтвердженням отримання) у сканованому вигляді (формат PDF, кожен документ — окремим файлом). Документи реєструє та зберігає секретар атестаційної комісії.

Атестаційна комісія має розглянути апеляційну заяву та прийняти рішення протягом 15 робочих днів з дати її надходження. Під час розгляду апеляційної заяви у роботі атестаційної комісії не може брати участь особа, яка брала участь в ухваленні рішення, що оскаржується.

За результатами розгляду апеляції атестаційна комісія ухвалює рішення про:

- відповідність педагогічного працівника займаній посаді, підтвердження раніше присвоєної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання та скасування рішення атестаційної комісії нижчого рівня;
- присвоєння педагогічному працівнику наступної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання та скасування рішення атестаційної комісії нижчого рівня;
- залишення рішення атестаційної комісії нижчого рівня без змін, а апеляцію без задоволення.



Комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради або КУ №ЦПРПП ВМР»

Сайт Центру за посиланням:

<https://cprvmr.edu.vn.ua/>

Facebook сторінка Центру :

<https://www.facebook.com/cprppvmr.vin>

**Адреса Центру:
м. Вінниця вул. Мури 4**



Керуй своїми очікуваннями

Проактивно керуй своїм
стресом

Знай свої тригери

Відділяй роботу від побуту

Спілкуйся з собою та іншими

Підтримуй зв'язки

Керуй тим, чим можеш

Дякую за увагу!
До нових зустрічей!

