



Администрация Комсомольского муниципального района
Хабаровского края
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ПРИКАЗ

15.04.2022 № 690.1
г.Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении муниципального проекта
«Профессиональное становление молодого педагога»

В соответствии с региональным проектом министерства образования и науки Хабаровского края «Педкластер 27», утвержденным на заседании координационного совета по модернизации педагогического образования (протокол от 21 мая 2021 г. № 1), в рамках внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае, дорожной карты её реализации, утвержденной распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887) и с целью обеспечения условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе через дальнейшее совершенствование системы работы с молодыми специалистами,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальный проект «Профессиональное становление молодого педагога» (приложение 1).
2. Утвердить Модель методического сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогов (приложение 2).
3. Утвердить Положение об ассоциации педагогов-наставников Комсомольского муниципального района (приложение 3).
4. Утвердить Положение о проведении мониторинга процесса профессионального становления молодых педагогов комсомольского муниципального района (приложение 4).
5. Разместить муниципальный проект «Профессиональное становление молодого педагога», Модель и Положения на сайте управления образования
6. Контроль за исполнением приказа возложить на Масютину О.С., консультанта управления образования.

Начальник управления образования

Е.Б. Порвина

Приложение 1
к приказу управления образования
от 16.07.2022 № 030.1

Паспорт проекта «Профессиональное становление молодого педагога»

Наименование проекта	«Профессиональное становление молодого педагога»
Разработчик проекта	Управление образования администрации Комсомольского муниципального района
Цели проекта	обеспечение условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе через дальнейшее совершенствование системы работы с молодыми специалистами.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none">1. Организация методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.2. Разработка модели адресной методической поддержки молодых педагогов, включающую различные формы развития профессиональных компетенций, в т.ч. формы профессионального саморазвития3. Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих учителей.4. Создание условий для развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых учителей.5. Формирование пакета диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального становления молодых педагогов.6. Создание районного сетевого сообщества молодых педагогов и педагогов-наставников
Сроки и этапы реализации проекта	<u>Первый</u> этап: <u>2022</u> год – теоретико-методологический, проектировочный: выявление

	<p>уровня и состояния работы с молодыми специалистами в образовательных учреждениях района, разработка основных направлений работы.</p> <p><u>Второй этап: 2022-2023год</u> - деятельностно-технологический: реализация основных положений проекта.</p> <p><u>Третий этап: 2024 год</u> – контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.</p>
Целевые индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> – Укрепление кадрового потенциала – Рост профессионального мастерства – Обеспечение качества образования – Удовлетворенность своей педагогической деятельностью
Ожидаемые конечные результаты реализации Проекта	<ul style="list-style-type: none"> – Создание системного продукта по адресной методической поддержке молодых педагогов: – разработка и апробация модели адресной поддержки молодых педагогов (количество реализованных тренингов, курсов, семинаров, мастер-классов, консультаций молодых педагогов с педагогами-мастерами – не менее 5 в год); – реализация механизма взаимодействия молодого педагога и его наставника (количество участников из молодых учителей в профессиональных конкурсах – не менее 5 в год); – реализация комплекса образовательных событий для молодых педагогов по направлениям формирования профессиональной позиции педагога – не менее 5 в год. – расширение возможностей для обобщения и распространения педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия Совета молодых педагогов и Ассоциации педагогов-наставников . – Создание районного сетевого сообщества молодых педагогов и педагогов-наставников

2. Пояснительная записка

2.1. Введение.

Ключевые понятия:

Молодой специалист - в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Наставничество- разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – педагог, который сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

Современная школа, согласно концепции модернизации российского образования, должна стать важнейшим фактором гуманизации общественно-экономических отношений, формирования новых жизненных установок личности. Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания учащимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности. Любой человек, начинающий свой путь в профессии, испытывает затруднения из-за отсутствия опыта. Молодые специалисты, как правило, позитивны и креативны, они открыты новому, что является надежной основой для их профессионального развития и «вписывания» в образовательную парадигму. Однако, у молодых специалистов отмечается преобладание теоретических знаний над практическими навыками; неуверенность в своих силах или, напротив, завышенная самооценка. Становление педагога протекает труднее, острее, больнее, чем у представителей других интеллектуальных профессий. Именно поэтому наблюдается отток молодых специалистов из школы. Как правило, начинающие педагоги имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Кроме того, он должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией образовательного учреждения. В условиях реализации ФГОС эта проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Системное сопровождение молодых педагогов на этапе вхождения в профессию позволит развить их профессиональные компетенции, обеспечить их успешную адаптацию в профессии, что в свою очередь, обеспечит качество

образования, в соответствии с требованиями Федеральных Государственных образовательных стандартов.

2.2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения

Для достижения успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если ее цели, задачи и методы будут связаны с проблемами начинающих педагогов.

Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности ОУ.

Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции. Таким образом, организация работы с молодым педагогом должна учитывать целый спектр определяющих факторов и иметь строго индивидуальный характер.

В таких условиях наиболее оптимальными становится тьюторское сопровождение молодого педагога педагогом-наставником или куратором.

Индивидуальное сопровождение молодого специалиста является одной из форм методической работы в системе непрерывного образования педагогических кадров. Востребованность же в тьюторском сопровождении в настоящее время всё чаще возникает в условиях открытого образовательного пространства, предоставляющего все возможности в выборе образовательного маршрута. В Кронштадтском районе в течение многих лет осуществляется целенаправленная работа по методической поддержке молодых специалистов.

3. Основная часть

3.1. Цели и задачи проекта

Цель проекта «Профессиональное становление молодого педагога» - обеспечение условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе через дальнейшее совершенствование системы работы с молодыми специалистами.

Задачи проекта:

1. Организация методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.
2. Разработка модели адресной методической поддержки молодых педагогов, включающую различные формы развития профессиональных компетенций, в т.ч. формы профессионального саморазвития

3. Способствование формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающих учителей.
4. Создание условий для развития профессиональной мотивации, успешной деятельности, карьерного роста молодых учителей.
5. Формирование пакета диагностических материалов по мониторингу процесса профессионального становления молодых педагогов.
6. Создание районного сетевого сообщества молодых педагогов и педагогов-наставников

3.2. Этапы проекта.

Первый этап: 2022 год – теоретико-методологический, проектировочный: выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами в образовательных учреждениях района, разработка основных направлений работы.

Второй этап: 2022-2023 год - деятельностно-технологический: реализация основных положений проекта.

Третий этап: 2024 год – контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов. В основе управления процессом профессионального становления молодого педагога лежат следующие принципы:

- ведущей организационной формой выступает методическая работа, построенная на диагностической основе;
- планирование методической работы осуществляется в контексте проектирования профессиональной карьеры педагога;
- субъектом проектирования становится сам педагог;
- в управлении профессиональным становлением приоритетным является создание системы поддержки творческой самоактуализации, профессионально-педагогической и социальной адаптации молодого педагога.

3.3. Основные направления Проекта

3.3.1. Адаптационная поддержка.

Сроки осуществления – сентябрь (ежегодно, для вновь принятых молодых специалистов).

Выбор и назначение педагога-наставника

Заполнение диагностических карт,
анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года)

3.3.2. Организация профессиональной коммуникации.

А. Организация наставничества.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать

ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции".

Поэтому наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует план профессионального становления молодого педагога.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Взаимодействие педагога-наставника, молодого специалиста и администрации осуществляется на основе действующего положения «Об ассоциации педагогов-наставников Кронштадтского района» (Приложение 1).

Б. Работа «Школы молодого педагога»

Большое значение в процессе профессионального становления молодого специалиста имеют занятия в школе молодого педагога.

1 год работы – «Знания и умения учителя – залог творчества и успеха учащихся»:

- посещение занятий практико-ориентированного семинара «Школа мастерства»,
- посещение уроков педагога-наставника, открытых уроков учителей – участников профессиональных конкурсов.

2 год работы – «Самостоятельный творческий поиск»:

- посещение занятий практико-ориентированных семинаров по современным образовательным технологиям,
- выбор методической темы самообразования,
- посещение открытых уроков и мастер-классов педагогов школ района,
- активное участие в неделе молодого педагога.

3 год работы – «Выбор индивидуальной линии»:

- посещение занятий практико-ориентированных семинаров по современным образовательным технологиям,
- представление своего опыта работы, проведение открытых уроков.

В. Мотивационная готовность.

При организации работы по данному направлению используются следующие формы работы:

- участие молодого учителя в системе повышения квалификации;
- вовлечение молодых специалистов в инновационные процессы развития системы образования;

- поддержка участия в профессиональных конкурсах, конференциях;
- создание портфолио молодого специалиста, свидетельствующего о повышении профессиональной компетентности и достижениях личностного роста;
- участие в работе районных и городских семинаров для молодых педагогов и заседаниях предметных методических объединений.

Г. Психологическая поддержка.

Проведение консультаций, семинаров, тестирования молодых специалистов.

3.4. Целевые индикаторы и показатели проекта.

1. Укрепление кадрового потенциала	- доля молодых специалистов, продолживших педагогическую деятельность после 3-х лет – не менее 80%; - 100% аттестация молодых педагогов после 2-х лет стажа на квалификационную категорию.
2. Рост профессионального мастерства	- активное участие и его результативность в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня – не менее 70% от общего числа молодых педагогов.
3. Обеспечение качества образования -	показатели качества обученности и процент успеваемости школьников – на базовом уровне.
4. Удовлетворенность своей педагогической деятельностью	- отсутствие текучести молодых кадров; - позитивная оценка профессиональной деятельности по результатам анкетирования.

3.5. Ожидаемые конечные результаты реализации Проекта

- Разработанная система методического сопровождения молодых специалистов.

- Формирование конкурентоспособного специалиста, способного реализовывать цели образования в условиях обновляющейся практики.

- Формирование новой персонифицированной культуры профессиональной педагогической деятельности, реализуемой через индивидуальный стиль молодого педагога.

- Рост удовлетворенности молодых специалистов своей профессиональной деятельностью

3.6. Возможные риски и пути их преодоления

Возможные риски:	Пути преодоления
Несовершенство диагностического инструментария	своевременность принятия на всех уровнях управленческих решений, внесение оправданных корректировок в диагностических картах и

	процедурах проведения мониторинга.
Недостаточная квалификация кадров по проведению мониторинга и ограниченные возможности по их подготовке.	Организация обучения кадров по проблеме организации и проведения мониторинговых исследований.
Низкая мотивация молодых специалистов	Проведение психологических тренингов. Стимулирование молодых специалистов
Нехватка времени на работу по наставничеству в связи с большой загруженностью Недостаточная связь образовательных учреждений с районной Ассоциацией педагогов-наставников	Использование дистанционных методов взаимодействия
Наличие стереотипов в методах наставничества	Организация методической помощи

3.7. План действий по реализации проекта

Сроки	Мероприятия/направления	Ответственные	Управленческие решения
I этап – теоретико-методологический, проектировочный: выявление уровня и состояния работы с молодыми специалистами в образовательных учреждениях района, разработка основных направлений работы.			
	1.Разработка локальных актов, необходимых для реализации проекта: - Положение об ассоциации педагогов-наставников Комсомольского муниципального района; - Положение о мониторинге процесса профессионального становления молодых педагогов		Утвердить на заседании Методического совета.
	2.Подбор и разработка диагностического инструментария		Утвердить на заседании Методического совета.
	3.Проведение информационно-методических совещаний и семинаров.		методические рекомендации
II-этап - деятельностно-технологический: реализация основных положений Проекта			

	1.Запуск циклограммы проекта		Приказ по реализации проекта
	2.Апробация диагностических карт, тестов и анкет, анализ промежуточных результатов по их реализации		Первичные итоги рассматривать на заседании педагогического совета
	3.Корректировка плана методической работы ММС по итогам анализа результатов реализации проекта		План работы
	4.Анализ работы по проекта		Аналитическая справка
	5. Разработка схемы «листа индивидуального образовательного маршрута» для молодых специалистов		Утверждение на Методическом совете
	6.Разработка индивидуализированной Модели повышения квалификации молодых специалистов		Утверждение на Методическом совете
	8. Разработка в помощь молодым педагогам методических материалов по направлениям профессиональной деятельности, вызывающих затруднения.		Утверждение на Методическом совете
III – этап контрольно-оценочный, внедренческий: подведение итогов работы и анализ эффективности методического сопровождения процесса адаптации и обеспечения профессионального роста молодых педагогов.			
	1.Проведение мониторинга в соответствии с утвержденной циклограммой		Формирование банка данных по результатам мониторинга
	2.Корректировка механизмов и инструментария реализации проекта		Утверждение диагностического инструментария
	3.Апробация «листа индивидуального образовательного маршрута» и корректировка его содержания		Утверждение на Методическом совете
	4. Апробация модели методической службы, основанной на удовлетворении индивидуальных образовательных		План работы

	запросов молодых педагогов		
	5.Анализ работы по проекту		Аналитическая справка
	6.Обобщение опыта работы: -публикации в методических журналах - выпуск методических сборников -выступление на конференциях		Представление опыта
	7.Подведение итогов реализации проекта		Круглый стол

Предполагаемая модель методического сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогов



Представленная модель методического сопровождения деятельности педагогических кадров состоит из четырех последовательных этапов.

Цель первого, аналитико-диагностического этапа, – диагностика затруднений и потребностей педагога в начальном периоде его профессиональной деятельности, в т.ч. в овладении определенными инновационными технологиями. Важным моментом на аналитико-диагностическом этапе становится создание благоприятных условий и творческой атмосферы для осознания педагогами необходимости самосовершенствования и овладения инновационными технологиями.

Цель второго, проектировочного этапа, составление индивидуального маршрута методического сопровождения педагога с учетом выявленных ранее запросов; происходит индивидуальный отбор форм, средств и методов сопровождения. На данном этапе важна совместная работа педагога-предметника, психолога, директора школы, завуча и коуча (в случае, если методом сопровождения выбран коучинг).

Цель этапа реализации маршрута – преодоление диагностированных затруднений на основании выбранных форм и методов методического сопровождения.

На этапе реализации индивидуального плана методического сопровождения педагога крайне важным компонентом является корректировка сопровождения с учетом выявления неэффективных форм и средств и появлением новых профессиональных проблем и потребностей.

Результатом реализации индивидуального плана методического сопровождения является осмысление педагогом своей профессиональной позиции и выстраивание собственной траектории профессионального развития в условиях деятельности в образовательном учреждении, а также преодоление профессиональных затруднений учителя.

Цель контрольно-оценочного этапа – мониторинг и оценка эффективности овладения педагогом профессиональным мастерством в ходе реализации маршрута сопровождения.

Достоинством такой модели методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических кадров в образовательном учреждении является:

- развитие индивидуального стиля педагога;
- самоопределение каждого педагога в выборе форм, средств и методов организации своей профессиональной деятельности;
- дифференцированный подход к педагогу с учетом его психологических особенностей, возраста и опыта;
- включение педагога в экспериментальную, поисковую, исследовательскую деятельность.

Организация эффективной деятельности данной модели потребует сетевого взаимодействия педагогов-наставников ОУ района через участие в работе Ассоциации педагогов-наставников

Положение об ассоциации педагогов-наставников Комсомольского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Ассоциация педагогов-наставников (далее – Ассоциация) добровольное общественное объединение педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, заинтересованных в распространении своего опыта.

Миссия: раскрыть ресурсный потенциал профессиональной и социальной среды для молодых специалистов в образовательном пространстве.

1.2. Основными принципами работы Ассоциации являются добровольность, компетентность, соблюдение педагогической этики.

2. Цели и задачи Ассоциации

2.1. Основной целью является повышение качества подготовки и эффективности профессиональной адаптации кадров, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Задачи Ассоциации:

- методическое обеспечение организации процесса наставничества;
- создание профессиональной среды для решения актуальных задач педагогов-наставников;
- создание условий для профессиональной поддержки педагогов-наставников, обмена опытом, апробации и тиражирования лучших педагогических практик;
- создание условий для взаимодействия образовательных сообществ, педагогов-наставников, молодых, начинающих учителей, студентов.

3. Направления деятельности Ассоциации

3.1. Разработка и реализация системы мероприятий для:

- повышения профессиональной компетенции педагогов-наставников (конференции, круглые столы, конкурсы...);
- формирования банка диагностических, консультативных материалов для молодых, начинающих педагогов (курсы повышения квалификации, семинары)

3.2. Обмен и распространение информации на региональном уровне о положительном опыте наставнической деятельности по сопровождению адаптации молодых, начинающих педагогов (студентов).

3.3. Взаимодействие со СМИ для популяризации учительской профессии, формирования позитивного имиджа учителя.

4. Состав, структура и организация работы Ассоциации

4.1. Прием в Ассоциацию является добровольным.

4.2. Члены Ассоциации осуществляют свою деятельность в Ассоциации безвозмездно на общественных началах.

4.3. Ассоциация осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, предусматривающего последующую корректировку.

4.4. Заседания, совместные с Советом молодых педагогов проводятся 1 раз в четверть.

Приложение 4

Положение о проведении мониторинга процесса профессионального становления молодых педагогов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, организационную и функциональную структуру, реализацию мониторинга.

1.2. Управление образования администрации комсомольского муниципального района обеспечивает разработку и реализацию мониторинга, проведение анализа, учета и дальнейшее использование полученных результатов.

1.3. Положение распространяется на молодых педагогов образовательных учреждений Комсомольского муниципального района.

1.4. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Основные цели, задачи, принципы мониторинга

2.1. Целью является создание механизма мониторинга процесса профессионального становления, выявления профессиональных затруднений и педагогических дефицитов молодых педагогов на диагностической основе

2.2. Основные задачи мониторинга:

- Сбор информации о трудностях и проблемах молодых педагогов;
- Разработка (на основе полученных данных) рекомендаций и предложений для принятия адекватных решений;
- Принятие обоснованных и своевременных управленческих решений по совершенствованию процесса профессионального становления молодого учителя

3. Функции мониторинга

- проектировочная – оказание помощи в осуществлении инновационных процессов;
- развивающая - выявление проблем, которые помогут предупредить негативные тенденции в деятельности молодого педагога, прогнозирование дальнейшего развития с целью повышения качества;
- консультационная – осуществление консультативной помощи педагогам;
- рефлексивная – оказание помощи молодым педагогам в профессиональном становлении;
- обратной связи - позволяет анализировать достижения целей, выяснить причины неудач;
- педагогической коррекции, которая позволяет определять предложения по исправлению педагогической деятельности;
- мотивации и стимулирования, которая позволяет применять внешние стимулы оценки труда педагогических работников;
- контроля, которая позволяет осуществлять необходимые виды контроля за наставнической деятельностью субъектов процесса.

4. Методы сбора и обработки информации:

Опрос, наблюдение, анкетирование, тестирование, самооценка.

5. Порядок проведения мониторинга.

- содержание анкеты обсуждается на методическом совете,
- создается электронная версия анкеты в сети интернет,
- определяются сроки анкетирования,
- ссылка на интернет-адрес анкеты доводится до респондентов.
- Проводится анализ результатов анкетирования
- По результатам анализа составляется аналитическая справка

Аналитические справки по итогам мониторинга доводятся до сведения участников образовательного процесса

По итогам мониторинга муниципальная методическая служба управления образования администрации Комсомольского муниципального района имеет право принять управленческие решения.

Требования к хранению анкет по итогам мониторинга:

Анкетирование проводится в сети интернет с помощью Гугл-форм. Анкетирование проводится анонимно. Требования к хранению анкет не установлено.