

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 22  
ИМЕНИ ГЕННАДИЯ ФЕДОТОВИЧА ПОНОМАРЕВА**

**П Р И К А З**

26.08.2022

№ Ш22-13-397/2

г. Сургут

Об организации наставничества

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», в соответствии с Положением об организации наставничества в МБОУ СОШ № 22 имени Г.Ф. Пономарева, в целях формирования высококвалифицированного кадрового состава, организации помощи молодым и вновь принятым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорения процесса их адаптации и профессионального становления

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Организовать внедрение целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №22 имени Г.Ф. Пономарева.
2. Утвердить Положение о внедрении целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №22 имени Г.Ф. Пономарева (Приложение 1).
3. Утвердить Порядок внедрения целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №22 имени Г.Ф. Пономарева (Приложение 2).
4. Утвердить состав проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»:
  - Садыкова Елена Михайловна, методист, учитель русского языка и литературы, куратор;
  - Кузьминская Оксана Михайловна, заместитель директора по УВР, учитель информатики, член проектной группы;
  - Мосурова Татьяна Николаевна, заместитель директора по УВР, учитель начальных классов, член проектной группы;
  - Парыгина Елена Васильевна, заместитель директора по УВР, учитель математики, член проектной группы;
  - Полежай Елена Александровна, заместитель директора по УВР, учитель географии и математики, член проектной группы;
  - Балужева Екатерина Геннадьевна, заместитель директора по УВР, учитель истории и обществознания, член проектной группы;

- Соловицкая Анжелика Дмитриевна, заместитель директора по ВВВР, учитель экономики, член проектной группы;
- Куликова Оксана Павловна, руководитель ЦДО, учитель русского языка и литературы, член проектной группы;
- Королюк Наталья Сергеевна, руководитель ШМО, учитель русского языка и литературы, член проектной группы;
- Колычева Марина Викторовна, руководитель ШМО, учитель математики и информатики, член проектной группы;
- Курносое Валерий Валерьевич, руководитель ШМО, учитель истории и географии, член проектной группы;
- Сулейманова Санира Закировна, руководитель ШМО, учитель биологии, член проектной группы;
- Бардакова Наталья Иосифовна, руководитель ШМО, учитель физической культуры, член проектной группы;
- Макурова Ольга Александровна, руководитель ШМО, учитель начальных классов, член проектной группы;
- Кирюхина Галина Григорьевна, руководитель ШМО, учитель иностранного языка, член проектной группы;
- Карева Елена Анатольевна, руководитель ШМО, учитель технологии, член проектной группы.

3. Утвердить «Дорожную карту внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №22 имени Г.Ф. Пономарёва в 2022-2023 учебном году» в соответствии с приложением 3.

5. Закрепить за молодыми и вновь принятыми специалистами наставников из числа опытных высококвалифицированных педагогов согласно приложению 4 к настоящему приказу.

6. Ответственность за работу Школы молодого специалиста и контроль деятельности института наставничества в школе возложить на методиста, учителя русского языка и литературы Садыкову Е.М.

7. Педагогам-наставникам составить индивидуальные планы работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями в срок до 19.09.2023.

8. Руководителям ШМО Макуровой О.А., Кирюхиной Г.Г., Колычевой М.В., Бардаковой Н.И., Курносову В.В., Каревой Е.А.:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника, включить в план работы ШМО мероприятия по организации наставничества;

- осуществлять систематический контроль работы наставника.

9. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Л.А. Постникова

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о внедрении целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 22 имени Г.Ф. Пономарева**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка». 1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

#### 2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результа-

та, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. Благодарный выпускник – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

### 3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### 4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков –будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

4.7. 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).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

5.2. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

### 5.3. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников,
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

- проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.5. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## 8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## 9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

## 10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## 11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.4. Создание на школьном сайте специальной рубрики «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.5. Награждение школьными и городскими грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## 12. Срок действия Положения

12.1. Срок действия Положения не ограничен.

12.2. При изменении нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность образовательного учреждения, поправки в Положения вносятся в установленном порядке.

**Дорожная карта  
внедрения целевой модели наставничества  
в МБОУ СОШ №22 имени Г.Ф. Пономарёва в 2022-2023 учебном году**

Целью внедрения целевой модели наставничества является создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Реализация целевой модели в МБОУ СОШ №22 имени Г.Ф. Пономарёва производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов:

- работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.

- работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». 2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Январь-март 2022 г.	Кузьминская О.М., заместитель директора по УВР
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ОУ	1. Разработка Положения о наставничестве в ОУ. 2. Разработка «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОУ. 3. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ОУ» (издание приказа)	Апрель-май 2022	Кузьминская О.М., заместитель директора по УВР
		Информирование	1. Утверждение Положения о наставничестве в ОУ 2. Утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ОУ. Информирование на сайте ОУ: - дорожная карта внедрения системы наставничества, - Положение о наставничестве в ОУ.	Август 2022	Кузьминская О.М., заместитель директора по УВР
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОУ	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Формирование банка программ по формам наставничества: «учитель – учитель», «учитель-	Сентябрь 2022	Садыкова Е.М., методист

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
			ученик», «ученик-ученик», «администратор – учитель»		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о молодых специалистах	1. Информация о темах самообразования молодых специалистов. 2. Информация о молодых специалистах школы. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и подбор соответствующих наставников.	Сентябрь 2022	Садыкова Е.М., методист
3.	Формирование команды наставников	Работа с наставниками	1. Сбор команды наставников. 2. Обучающий семинар для наставников. 3. Составление пар наставник – наставляемый.	Сентябрь 2022	Садыкова Е.М., методист
4.	Организация работы наставнических пар или групп		1. Утверждение программ работы наставников. 2. Составление и реализация планов индивидуального развития молодых специалистов. 3. Организация участия молодых специалистов в конкурсных мероприятиях различного уровня. - участие в муниципальных и школьных мероприятиях, - декада молодого специалиста.	Сентябрь 2022	Садыкова Е.М., методист, наставники
5.	Организация психологического сопровождения молодых специалистов		1. Психологический практикум. 2. Индивидуальные консультации педагога-психолога для молодых специалистов.	В течение года	Янакова Л.Р., педагог-психолог
6.	Мониторинг реализации программы наставничества		1. Проведение школьной декады молодых специалистов. 2. Анкетирование молодых специалистов (формат анкет обратной связи). 3. Составление отчетов о посещаемости мероприятий молодыми специалистами.	В течение года	Садыкова Е.М., методист
7.	Завершение про-		1. Праздничное событие для представления ре-	Май 2023 г.	Кузьминская О.М..

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
	граммы наставничества		зультатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; 2. Формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; 3. Реализация системы поощрений наставников.		заместитель директора по УВР

Список педагогов-наставников

Педагог	Основание для наставничества	Наставник	Должность
Джалилова Дилноза Муродовна	вновь принятый учитель	Куликова Оксана Павловна	учитель русского языка и литературы, руководитель ЦДО
Доня Давид Игоревич	вновь принятый учитель	Никонов Александр Александрович	учитель физической культуры
Ермакова Таисия Владимировна	молодой специалист	Кирюхина Галина Григорьевна	учитель английского языка
Калашникова Елена Николаевна	молодой специалист	Янакова Елизавета Руслановна	педагог-психолог, руководитель Центра ППС
Камилянов Алексей Ростиславович	молодой специалист	Загирова Бесен Гаджиметовна	учитель истории и обществознания
Марченко Евгения Владимировна	вновь принятый учитель	Полежай Елена Александровна	учитель географии
Насонова Виктория Федоровна	вновь назначенный классный руководитель	Садыкова Елена Михайловна	учитель русского языка и литературы, методист
Пудовкина Дарья Александровна	молодой специалист	Гриненко Людмила Руслановна	учитель начальных классов
Раимова Элина Флоридовна	вновь принятый учитель	Михайлова Марина Николаевна	учитель начальных классов
Сайдазимов Амариддин Аманбаевич	вновь принятый учитель	Курносков Валерий Валерьевич	учитель истории и обществознания, географии
Стеблянко Анна Сергеевна	вновь принятый учитель	Мурадимова Гузалия Рафкатовна	учитель английского языка
Страхова Маргарита Асхатовна	вновь принятый учитель	Кузьминская Оксана Михайловна	учитель информатики, физики, заместитель директора по УВР
Суркичан Максим Александрович	молодой специалист	Шмидт Дмитрий Сергеевич	учитель ОБЖ и физической культуры
Фомина Татьяна Евгеньевна	молодой специалист	Корниенко Татьяна Владимировна	учитель начальных классов
Хомякова Мария Николаевна	молодой специалист	Парыгина Елена Васильевна	учитель математики, заместитель директора по УВР
Хусниярова Рузиля Ильдусовна	вновь принятый учитель	Сулейманова Санира Закировна	учитель биологии
Шамсутдинов Арсен Салаватович	молодой специалист	Балуева Екатерина Геннадьевна	учитель истории и обществознания