

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5» города Когалыма
(МАОУ «Средняя школа № 5»)

Утверждено
методическим советом от 31.08.2023г.,
протокол № 12

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2023 – 2024 уч. год

Педагог-наставник: Скрынник Е.С.,
высшая квалификационная категория

Когалым, 2023 год

Оглавление

I. Пояснительная записка.....	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Основание разработки программы.....	5
1.3. Цель и задачи программы наставничества.....	7
1.4. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель»	8
1.5. Этапы и срок реализации программы	9
II. Содержание программы	10
2.1. Основные участники программы и их функции.....	10
2.2. Механизм управления программой.....	12
2.3. Основные подходы при построении системы наставничества	13
2.4. План профессионального роста.....	15
2.5. План работы над повышением системы профессиональных компетенций	17
2.6. Индивидуальный план развития.....	19
2.7. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества	20

I. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и

практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

В МАОУ «Средняя школа №5» действует школьная программа наставничества «Школа – центр интересов и возможностей» в рамках которой и внедряется персонифицированные программы «учитель-учитель», «ученик-ученик».

1.2. Основание разработки программы

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ «Средняя школа №5» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020
- №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»
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"
- Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

- Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"

- Приказ управления образования Администрации города Когалыма от 08.04.2022

- №11-Пр-285 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Когалыма»

- Приказ МАОУ «Средняя школа № 5» от 30.08.2021 № 761 «О внедрении целевой модели наставничества»

- Приказ МАОУ «Средняя школа № 5» от 30.08.2021 № 763 «Об утверждении программы наставничества.

- Приказ МАОУ «Средняя школа № 5» от 28.08.2023 № 641 «О закреплении наставников за молодыми специалистами» (Приложение 1)

Составленная программа связана с:

- уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5»;

- программой развития школы с действующими нормативными правовыми актами МАОУ «Средняя школа №5»;

- программой наставничества «Школа – центр реализации возможностей» в рамках целевой модели наставничества в МАОУ «Средняя школа №5»;

- планом работы «Школы молодого специалиста»;

- планом научно-методической работы учителей начальных классов,

- рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности,

- планом воспитательной работы;

- классными журналами и журналом по технике безопасности.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программ для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель: 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 молодых специалистов.

Задачи:

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников;
- оценить результаты программы и ее эффективность. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

1.4. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель»

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого); принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.5. Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества:

1. Адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2. Основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3. Контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Срок реализации программы: 1 год.

II. Содержание программы

2.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Зотеев Максим Дариович, учитель английского языка, не имеющий опыта работы в профессиональной деятельности, испытывающий трудности с организацией учебного процесса при адаптации в новой для себя образовательной организации, а также испытывающий профессиональные дефициты в организации урочной и внеурочной деятельности, в применении технологий личностно-развивающего обучения, в том числе в овладении методикой формирования и развития читательской грамотности обучающихся, методикой активизации познавательной активности школьников.

Наставник: Скрынник Екатерина Сергеевна, учитель иностранных классов, высшая квалификационная категория.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить наставляемого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать наставляемому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные

ошибки;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации наставляемого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – педагог, испытывающий затруднения». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление педагога на месте работы в новой образовательной организации после длительного перерыва, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Основными принципами работы вновь прибывшими специалистами являются:

- **обязательность** – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности;
- **индивидуальность** – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;
- **непрерывность** – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет;
- **эффективность** – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

2.3. Основные подходы при построении системы наставничества

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в образовательных организациях Российской Федерации, являются системный подход, комплексный и персонализированный (лично-ориентированный) подходы.

Системный подход. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. Фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии. В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

Комплексный подход был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно дополняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

- статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);
- общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения;
- мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и ценностей;
- мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;
- характер и склонности человека.

Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

Персонализированный подход (лично-ориентированный), разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом

потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся. Персонализированный подход в образовании основан на утверждении, что успешность обучения зависит от мотивированности, активности человека и от того, насколько учитываются его индивидуальные особенности, потребности, интересы, проблемы и пр. При этом обучающийся имеет возможность самостоятельно проектировать траекторию обучения, ставить учебные цели, управлять процессом их достижения, планируя время, темп, способы обучения, форм и методы обучения, контроля его результатов. Персонализированный подход в настоящее время чаще всего связывают с информационно-коммуникационными (цифровыми) технологиями, поскольку их использование обеспечивает широкомасштабность его реализации.

В рамках данной программы наставничества «учитель-учитель» персонифицированное сопровождение наставляемого учителя рассматривается как стратегия и форма удовлетворения профессиональных и образовательных потребностей педагога на основе диагностики его проблем, актуализации ресурсов и персонально-субъектного опыта, стимулирования саморегуляции, самообучения, самоуправления в процессе планирования и реализации различных персонализированных форм методической работы, дополнительного профессионального образования и при личной ответственности за достигнутые результаты.

2.4. План профессионального роста

Направления работы	Сроки достижения	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	2023-2024	<p>Ознакомление с содержанием ФГОС (консультации, семинар-практикум, педсовет, МО, вебинары);</p> <p>Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта.</p> <p>Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником.</p>	Изучить, освоить информационное сопровождение при реализации введения ФГОС.
Совершенствование методологического мастерства	Ежемесячно	<p>Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях.</p> <p>Совместная разработка технологической карты урока с наставником.</p> <p>Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА.</p> <p>Организация и участие в различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ: школьного этапа ВсОШ</p>	Повышение профессионального мастерства.
Изучение методической литературы	Ежемесячно	<p>Каталог педагогических идей. Полезные ссылки.</p> <p>Диссеминация педагогического опыта.</p>	Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.
Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Ежемесячно	<p>Участие в курсах повышения квалификации.</p> <p>Заседание клуба «Школа молодых специалистов»</p>	Повышение профессионального мастерства.
Участие в профессиональных конкурсах	В течение года	Конкурс педагогического мастерства	Диссеминация педагогического опыта.
Повышение качества образования	2023-2024	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов	Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с

		<p>учащихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. Формирование учебного портфолио. Более тесно контактировать с родителями (законными представителями)</p>	<p>учетом их индивидуальных особенностей</p>
Публикации	2023-2024	<p>Публикация в городских и всероссийских педагогических сборниках</p>	<p>Диссеминация педагогического опыта</p>

2.5. План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия	Сроки
Предметно-методическая	Знания в области преподаваемого предмета; ✓ ориентация в современных исследованиях по предмету; ✓ владение методиками преподавания предмета	Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Участие в обучающем семинаре. Совместная разработка технологической карты урока с наставником: ✓ целеполагание; ✓ поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку; ✓ подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок; ✓ выбор технологии ведения урока. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков. Участие в методических днях и неделях	В течение года
Психолого-педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса	Занятие с элементами тренинга с психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы	В течение года
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, родителями, коллегами	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы	В течение года

Акмеологическая	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать	Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игра	В течение года
-----------------	--	--	----------------

2.6. Индивидуальный план развития

Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки
1. Разработка индивидуальной программы работы педагога	«Знакомство с документацией» «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы	Сентябрь-октябрь
	Помощь в подготовке уроков	Практическое занятие	Октябрь
2. Взаимопосещение уроков	«Основные требования к современному уроку»	Посещение уроков наставника и молодого педагога	4-5 раз в четверть
	«Факторы, которые влияют на качество преподавания»		
	«Конспект и технологическая карта урока»		
	«Слагаемые успешности урока»		
	«Самоанализ урока»		
	«Типы и формы уроков»		
	«Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке»		
3. Воспитательная работа	«Внеурочная деятельность учителя: секреты успеха»	Индивидуальная беседа; Взаимопосещение внеклассных мероприятий	2 раза в четверть
4. Проектная деятельность	«Метод проектов на уроках и во внеурочной деятельности».	Индивидуальная беседа	Ноябрь

2.7. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемой классе;
- повышение мотивации к обучению, снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов, дисциплинарных затруднений;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5» города Когалыма
(МАОУ «Средняя школа №5»)**

ПРИКАЗ

28.08.2023

№641

г. Когалым

О формировании наставнических пар.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать наставнические пары на 2023-2024 учебный год:

Наставник		Наставляемый	
Новослова Н.В.	Учитель начальных классов	Фатхуллина Р.М.	Учитель начальных классов
Прусакова Т.Г.	Учитель начальных классов	Акбашева Т.А.	Учитель начальных классов
Кобзева Е.А.	Учитель начальных классов	Медведева И.С.	Учитель начальных классов
Паливец А.П.	Учитель начальных классов	Гнетова В.А.	Учитель начальных классов
Самасва Л.С.	Учитель начальных классов	Кутало А.Д.	Учитель начальных классов
Гарейшина Э.В.	Учитель русского языка	Тихонова А.В.	Учитель русского языка
Попова Д.С.	Учитель русского языка	Романович И.А.	Учитель русского языка
Гарейшина Э.В.	Учитель русского языка	Анисимова М.Г.	Учитель русского языка
Михайлова О.Г.	Учитель русского языка	Евсеева О.Л.	Учитель русского языка
Салтыкова Р.А.	Учитель математики	Юсалина И.П.	Учитель математики
Якимова О.А.	Учитель математики	Булгакова М.В.	Учитель математики
Скрышник Е.С.	Учитель иностранных языков	Зотеев М.Д.	Учитель иностранных языков
Бычковская Н.А.	Учитель биологии	Камалова В.А.	Учитель биологии
Жилиякова Ф.М.	Учитель технологии	Барков Е.В.	Учитель технологии

2. Наставникам разработать персонализированные программы наставничества, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

3. Контроль исполнения приказа оставляю на заместителя директора Гумерову Э.А.

Директор МАОУ
«Средняя школа №5»

Н.И. Заремский