ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 06902E30DD0B6A07DF1559D15B106E8F620C644B
Владелец: Семкина Марина Викторовна
Действителен: с 05.10.2020 до 05.01.2022

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

От 02.10.2020 г. **№ 806А**

Об утверждении Положения об осуществлении методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженском городском округе

В соответствии с Положением об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных организациях Кемеровской области–Кузбасса (утр. приказом Министерства образования и науки Кузбасса от 10.06.2020 № 988), в целях оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогам / вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам / педагогическим работникам имеющим профдефициты в профессиональном развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об осуществлении методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженском городском округе (приложение 1).
2. Утвердить план мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа на 2020-2021 учебный год (приложение 2).
3. Возложить функционал муниципального координатора деятельности по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества на МКУ «Функционально-аналитический центр» (Комарова Н.В.);
4. Управлению образования администрации АСГО (заместитель Гринцевич Ю.В.), отделу общего и дополнительного образования УО (Анкудинова О.А.), совместно с МКУ «Функционально-аналитический центр» (Грязнова Г.А., Комарова Н.В., Дайнеко О.В., Фролова М.И.) обеспечить выполнение плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2020-2021 учебный год.
5. Рекомендовать руководителям общеобразовательных организаций:

5.1. Организовать исполнение плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы

наставничества, на 2020-2021 учебный год на уровне своих образовательных организаций (Срок: 2020-2021 учебный год).

5.2. Назначить школьных координаторов, ответственных за информационное, организационно-методическое и аналитическое сопровождение в рамках исполнения плана мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2020-2021 учебный год (Срок: до 10.10.2020).

6. Утвердить прилагаемый список кураторов (наставников) по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2020-2021 учебный год (Приложение 3).

7. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования Ю.В. Гринцевич.

Начальник управления образования М.В. Семкина

Приложение 1
к приказу УО
от 02.10.2020 № 806А

ПОЛОЖЕНИЕ
об осуществлении методической поддержки молодых педагогов /
по реализации системы наставничества в образовательных организациях
Анжеро-Судженского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об осуществлении методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Законом Кемеровской области от 05.07.2013 г. №86-ОЗ «Об образовании», приказом Департамента образования и науки Кемеровской области от 16.04.2015 № 809 «Об утверждении положения об общественно-профессиональном институте наставничества в образовательных учреждениях Кемеровской области» (с изменениями приказ МОиН Кузбасса от 10.06.2020 № 988).

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, организационные основы методической поддержки молодых педагогов / реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа (далее ОО), права, обязанности наставника и молодого педагога и/или вновь назначенного педагогического работника и/или наставляемого педагога, имеющего профдефициты.

1.3. Организация методической поддержки молодых педагогов и наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа осуществляется на основе:

– соблюдения законности;

– признания равенства всех участников деятельности при постановке вопросов, касающихся внесения предложений, разработке рекомендаций и мероприятий;

– самостоятельности каждого участника в пределах предоставленных ему законодательством Российской Федерации полномочий при выполнении согласованных решений, рекомендаций и проведении мероприятий;

– гласности в той мере, в которой она не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Методическая поддержка молодых педагогов / наставничество в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее - наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет или со

специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы или педагогами со стажем работы, испытывающими профессиональные дефициты.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется методическая поддержка-наставничество, через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь молодым специалистам/вновь назначенным педагогическим работникам (наставляемым) в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Наставник – опытный руководящий или педагогический работник, обладающий профессионализмом, показывающий стабильно высокие результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Наставляемый – участник программы методической поддержки молодых педагогов / 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. Наставляемыми могут быть молодые специалисты / вновь назначенные педагогические работники / наставляемый педагог имеющий профессиональные дефициты.

Молодой педагог – педагогический работник в возрасте до 35 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации.

Вновь назначенный педагогический работник – педагогический работник назначенный на должность, по которой он не имеет опыта работы (вновь назначенный), вследствие чего выполнение ими профессиональных обязанностей требует расширения и/или углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Наставляемый педагог с большим стажем имеющий профессиональные дефициты - педагог с большим стажем, ощущающий себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающий кризис профессионального роста, находящийся в ситуации профессионального выгорания.

2. Цели, задачи и показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества

2.1**.** **Цель**: оказание профессиональной поддержки и практической помощи молодым педагогам/вновь назначенным, руководящим и педагогическим работникам / наставляемым педагогам с большим стажем в профессиональном

развитии, становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно-методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала образовательной организации.

В качестве **обоснования** сформулированной цели можно указать на то, что возрастание социальной роли учителя в современном обществе сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. Система методической помощи и наставничества является инструментом наращивания профессиональных компетенций в условиях реализации профессионального стандарта, способствует удовлетворению потребности учителей в персонифицированном методическом сопровождении.

2.2. Основными задачами являются:

повышение информированности педагога, в отношении которого осуществляется методическая помощь-наставничество, о направлениях и целях деятельности ОО, стоящих перед ней задачах, а также ускорение процесса адаптации педагога, поступившего впервые на работу в ОО, или педагога, имеющего стаж педагогической деятельности, назначенного на должность;

– развитие у педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

– содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень;

– повышение мотивации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности.

2.3. Показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества:

– доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов;

– доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов;

– доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества.

2.4. Результатами эффективной работы наставника считаются:

формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;

освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных

документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;

положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;

самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

3. Организационные основы методической поддержки молодых педагогов / реализации системы наставничества

3.1. Деятельность по методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского ГО осуществляется при согласовании усилий управления образования администрации АСГО, администрации образовательных организаций в условиях единого методического пространства.

3.2. Управление образования администрации АСГО осуществляет взаимодействие с администрацией ОО в части:

а) внесения предложений по организации методической поддержки молодых педагогов/наставничества;

б) обеспечения единого методического пространства с целью создания условий для методической поддержки молодых педагогов и развития наставничества;

в) подготовки в рамках проблемно-ориентированных семинаров, мастер-классов и др. мероприятий педагогических работников, способных осуществлять методическую поддержку и наставничество;

г) разработки методических материалов, обеспечивающих функционирование наставничества;

д) изучения, обобщения и распространения лучших практик педагогической деятельности.

3.3. Администрация внутри своей образовательной организации вступает во взаимодействие с методическим Советом ОО (или иным уполномоченным органом) в части:

а) организации и планирования методической поддержки молодых педагогов/наставничества в ОО в рамках непрерывного профессионального образования;

б) изучения запросов, методического сопровождения и оказания практической помощи педагогам в осуществлении методической поддержки/наставничества;

в) организации и координации работы методических объединений и творческих групп по вопросам методической поддержки молодых педагогов/ наставничества;

г) участия в разработке методических и информационных материалов по организации методической поддержки молодых педагогов/наставничества, обобщению опыта;

д) формирования базы данных о педагогических работниках, способных осуществлять наставничество, и молодых специалистах / вновь назначенных педагогических работниках / наставляемых педагогов с большим стажем, нуждающихся в прикреплении к ним наставника.

е) сбора, обработки и анализа информации о лучших практиках педагогической деятельности и обеспечения их распространения.

3.4. Методический Совет ОО (или иной уполномоченный орган ОО) вступает во взаимодействие с методическими объединениями педагогов, творческими группами педагогов по вопросам организации методической поддержки молодых педагогов/наставничества в части:

а) разработки и реализации внутри ОО программ (планов) профессионального развития молодых педагогов / вновь назначенных педагогических работников / наставляемых педагогов с большим стажем;

б) изучения, обобщения и распространения актуального (инновационного) педагогического опыта педагогических работников, осуществляющих методическую поддержку/наставничество;

в) сбора, обработки и анализа информации о результатах деятельности наставников;

г) разработки локальных нормативных актов, определяющих организацию методической поддержки молодых педагогов/наставничества в ОО;

д) оказания методической помощи наставникам по подготовке методических, информационных материалов по проблемам осуществления методической поддержки молодых педагогов/наставничества.

3.5. Методическая поддержка молодых педагогов/наставничество организуется в образовательной организации на основании приказа руководителя.

3.6. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя (методист, старший воспитатель) на которого возлагаются следующие функции:

– назначение наставников;

– рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;

– оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

– заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных программ;

– отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.

3.7. Кандидатуры наставников подбираются председателем методического Совета ОО (или иного уполномоченного органа) из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих коммуникативными навыками, имеющих системное представление о педагогической деятельности, стаж педагогической работы не менее 10 лет в данной области.

3.8. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседаниях методического Совета ОО (или иного уполномоченного органа) и утверждаются приказом руководителя.

3.9. Педагог одновременно может быть наставником не более чем у трёх молодых специалистов / вновь назначенных педагогических работниках / наставляемых педагогах имеющих профдефициты.

Возможные варианты наставничества (взаимодействия):

– «опытный педагог – молодой специалист/ вновь назначенный педагогический работник», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися-воспитанниками», «испытываю стресс во время уроков-занятий» и др.), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках взаимодействия, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

3.10. Прикрепление наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста / вновь назначенного / наставляемого педагога имеющего профдефициты сроком на три года. В случае быстрого и эффективного освоения наставляемым необходимых профессиональных знаний и навыков по ходатайству наставника перед руководителем наставничество может быть завершено досрочно.

3.11. Информация о наставниках передаётся в управление образования администрации АСГО с целью формирования банка данных о наставниках (не позднее 1 сентября).

3.12. Наставничество осуществляется на основе индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом / вновь назначенным педагогическим работником / наставляемым педагогом имеющим профдефициты.

3.13. При наличии нескольких молодых специалистов/вновь назначенных, педагогических работников / наставляемых педагогов имеющих профдефициты в ОО или на уровне муниципалитета может быть организована работа «Школы молодого педагога» в соответствии с планом, утвержденным руководителем.

3.14. Замена наставника осуществляется на основании приказа руководителя ОО в случаях;

– расторжение трудового договора с наставником или наставляемым;

– перевод наставника или наставляемого на другую должность;

– психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

– возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого (рассматриваются в индивидуальном порядке).

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1. Наставник обязан:

– знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности педагога по занимаемой должности;

– разрабатывать совместно с молодым педагогом/вновь назначенным, педагогическим работником / наставляемым педагогом имеющим профдефициты индивидуальный план работы последнего с учетом уровня его педагогической, методической и профессиональной подготовки;

– изучать деловые и нравственные качества молодого педагога/вновь назначенного, педагогического работника / наставляемого педагога имеющего профдефициты, его отношение к выполнению профессиональных обязанностей;

– оказывать молодым педагогам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам имеющим профдефициты индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности;

– оказывать молодым педагогам / вновь назначенным педагогическим работникам / наставляемым педагогам имеющим профдефициты в развитии профессиональных компетенций и в преодолении профессиональных затруднений.

4.2. Наставник имеет право:

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога/вновь назначенного педагогического работника/наставляемого педагога имеющего профдефициты;

– вносить предложения о его поощрении;

– периодически представлять результаты профессионального становления, развития и/или адаптации молодого педагога/вновь назначенного педагогического

работника/наставляемого педагога имеющего профдефициты на методических объединениях, педагогических советах, в профессиональных сообществах и др.

V. Права и обязанности молодого педагога / вновь назначенного педагогического работника / наставляемого педагога имеющего профессиональные дефициты

5.1. Молодой педагог/вновь назначенный педагогический работник/наставляемый педагог имеющий профдефициты обязан:

– знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности;

– повышать уровень своего профессионализма под непосредственным руководством наставника в соответствии с индивидуальным планом работы;

– изучать нормативные документы, определяющие права и обязанности педагога по занимаемой должности;

– выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;

– совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;

5.2. Молодой педагог/вновь назначенный педагогический работник/наставляемый педагога имеющий профдефициты имеет право:

– защищать свою профессиональную честь и достоинство;

– пользоваться имеющейся в муниципалитете-ОО нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией по вопросам профессиональной деятельности;

– знакомиться с аналитическими материалами, содержащими оценку его работы;

– участвовать в работе творческих групп, сетевых профессиональных сообществ.

VI. ЗАВЕРШЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Не позднее 5 рабочих дней со дня завершения периода наставничества наставник готовит отзыв об итогах выполнения наставляемым индивидуального плана работы с последующим представлением на утверждение руководителю образовательной организации.

.

Приложение 3
к приказу УО
от 02.10.2020 № 806А

План мероприятий

по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Анжеро-Судженского городского округа на 2020-2021 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
	мероприятия, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества		
1	Издание приказа о назначении наставников в ОО	сентябрь 2020	Руководители ОО
2	Разработка «дорожной карты» по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в каждой общеобразовательной организации муниципалитета	Сентябрь-октябрь, 2020 года	Комарова Н.В. (отдел ОМиИР), Руководители ОО
3	Диагностика профессиональных дефицитов педагогов	сентябрь-октябрь 2020	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР), Руководители ОО
4	Митап «Лифт профессионального саморазвития: как не застрять между этажами» (о непрерывном учительском росте, о разработке и реализации ИОМ)	октябрь 2020	Ивкина О.В. (отдел ОМиИР)
5	Участие в семинаре ШМО «Методические аспекты деятельности учителя в системе ВСОКО для объективной оценки образовательных результатов обучающихся»	ноябрь 2020	руководители ШМО
6	Проведение открытых уроков для молодых педагогов на базе школ-лидеров, ресурсной школы.	Ноябрь 2020, Январь 2021, Март 2021	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
7	Посещение уроков молодых педагогов наставниками	По графику наставника	наставники
8	Сопровождения участия молодых педагогов в муниципальном (областном) этапе конкурса (консультации, экспертиза материалов)	Сентябрь 2020 - июнь 2021	Пушкарева Т.Г. (отдел ОМиИР)
9	Консультация «ЭОР в деятельности учителя» (использование при подготовке к ВПР, ГИА, индивидуальная работа с детьми)	январь, 2021	Комарова Н.В. (отдел ОМиИР)
10	Консультация «Использование эффективных технологий формирования и развития универсальных учебных действий (УУД) в рамках реализации ФГОС»	февраль, 2021	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)

11	Воркшоп «Оптимизация образовательного процесса с использованием образовательного контента платформы «Открытая школа»	март 2021	МБОУ «ООШ №36№
12	Участие молодых педагогов в педагогической конференции ««Равные возможности – новые перспективы в образовании детей с ОВЗ»	апрель 2021	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
13	Участие в семинаре-практикуме «Организация коррекционно-развивающей работы с учащимися с ОВЗ (ЗПР)»	май, 2021	МБОУ «СОШ №12»
14	Участие молодых педагогов в городском семинаре «Обновление содержания программ общего образования по предметным областям» в соответствии с изменениями во ФГОС	июнь, 2021	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
15	Вовлечение молодых педагогов в школьные и городские методические профессиональные сообщества для совершенствования преподавания	В течение учебного года	Грязнова Г.А. (отдел ОМиИР)
16	Стажировки молодых учителей и педагогов, испытывающих методические затруднения (персонифицированный подход) на базе ресурсной школы.	В течение года по заявке руководителей школ	МКУ «ФАЦ» (отдел ОМиИР), ОО, ресурсная школа
17	Проведение анкетирования молодых педагогов и наставляемых степенью удовлетворенности условиями работы и организацией наставничества	Июнь, 2021	Руководители ОО
	мероприятия, по информированию молодых педагогов о новых тенденциях в сфере образования		
18	**«Цифровая образовательная среда»:** Участие в заседании ГМО «Возможности ИКТ -инструментов в повышении эффективности урока»	По плану ГМО	Руководители ГМО
19	**«Успех каждого ребёнка»:** участие в мастер-классах, семинарах-практикумах по совершенствованию технологий, форм работы с обучающимися с целью повышения качества результатов по итогам ВПР, ГИА	Ноябрь-декабрь 2020, Июнь-август 2021	Руководители ГМО, ШМО
20	**«Учитель будущего»:** участие в конференции в рамках ГМО: «Образование в интересах человека: от школы знаний к школе компетенций»	Апрель 2021	Руководители ГМО
	мероприятия, направленные на помощь наставникам		
21	Организация консультационно-методического сопровождения наставников по разработке и реализации адресных программ методической поддержки педагогов	В течении года	Комарова Н.В. (отдел ОМиИР)

Приложение 3
к приказу УО
от 02.10.2020 № 806А

Список кураторов (наставников) по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества, на 2020-2021 учебный год

Наставник	Молодой специалист (наставляемый)	ОО
Закис И.В.	Кондрашова К.В.	МБОУ «СОШ №3 с УИОП им. Г. Панфилова»
Асадулина С.Ю	Николаенко А.Д., Кулакова К.В.	МБОУ «ООШ №8»
Потапочкина А.В	Поповой Ю.Н	МБОУ «ООШ №8»
Шурутова Л.П	Осипова Л.А.	МБОУ «ООШ №8»
Калинина Л.Г	Матейко О.Н.	МБОУ «ООШ №8»
Березина Г.И	Хорошайлова В.А	МБОУ «ООШ №8»
Суркова Т.А.	Никитина О.А.	НМБОУ «Гимназия №11»
Хасанова А.Х	Михайлова А.А., Сухорученко А.Ю., Устюгова А.Г.	МБОУ «СОШ №12»
Куличкова В.А.	Проказова Я.Е.	МБОУ «СОШ № 12»
Букина Е.Б	Малышева А.А	МБОУ «СОШ № 12»
Салимова Н.В	Кожухова Д.М	МБОУ «СОШ № 12»
Ткачева Т.А	Морунова Т.Д.	МБОУ «СОШ № 12»
Уланова С.В.	Чернышова Т.А.	МБОУ «СОШ № 22»
Смышляева Н.В.	Чернышова Н.А.	МБОУ «СОШ № 22»
Акатьева О.А.	Докучаева Б.О., Еловска А.В., Чернышева О.А.	МБОУ «ООШ №36»
Горбова С.А.	Дементьева И.А.	МБОУ «ООШ №38»
Соколова Н.Н.	Боярова Л.Д.	МБОУ «ООШ №38»