

**Аналитическая справка
по результатам мониторинга эффективности реализации программ наставничества
педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и
муниципальных учреждений дополнительного образования города Красноярска**

Сроки проведения мониторинга: 19.05.2025-30.06.2025 гг.

Цель мониторинга: получение достоверной информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальных общеобразовательных учреждениях и муниципальных учреждениях дополнительного образования города Красноярска и количестве педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность.

Задачи мониторинга:

- определить основания для обобщения и анализа полученной информации об эффективности реализации целевой модели наставничества (далее – ЦМН), программ наставничества;
- обеспечить организационно-методические условия для сбора и обработки информации;
- оценивать и прогнозировать тенденции развития процесса реализации ЦМН посредством анализа информации и адресных рекомендаций по эффективной реализации наставнических практик в образовательных организациях для принятия управленческих решений.

Основанием для организации мониторинга являются нормативные документы:

- Распоряжение Минпросвещения России 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»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению 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»;
- Письмо Минпросвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № А3-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приложение к приказу Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края»;
- Приказ ГУО от 23.05.2022 № 253а/п «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждениях г. Красноярска»;
- Приказ ГУО от 16.12.2024 № 505/п «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Письмо МКУ КИМЦ от 19.05.2025 б/н «О проведении мониторинга сайтов муниципальных образовательных учреждений».

Участники мониторинга: муниципальные общеобразовательные учреждения (далее – ОУ) и муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования (далее

– УДО) города Красноярска (далее вместе – образовательные учреждения, МОУ).

Общее количество ОУ – 113,
Общее количество УДО – 16.

Организация мониторинга

Исследование проводится в несколько этапов с использованием разных форм и методов:

1 этап (внутренний мониторинг): 19.05.2025-06.06.2025 гг.

На данном этапе эффективность реализации программ наставничества оценивается куратором, отвечающим за реализацию программы наставничества в МОУ с размещением на официальном сайте ОУ в разделе «Наставничество» следующих актуальных локальных нормативных актов, обеспечивающих реализацию системы ЦМН в МОУ:

- приказ о внедрении и реализации ЦМН в МОУ;
- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в МОУ, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ, Программа наставничества в МОУ);
- приказ о кураторе по реализации ЦМН в МОУ;
- приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- локальные акты, закрепляющие механизмы мотивации и стимулирования наставников;
- документы по методическому обеспечению реализации ЦМН (материалы анкетирования, методические разработки для наставника и наставляемого, положения о проведении конкурсов на лучшего наставника и др., шаблон Персонализированной программы наставничества и/или информация о ее реализации и прочие документы);
- аналитическая справка по оценке результативности и эффективности внедрения ЦМН за 2024-2025 учебный год (по результатам внутреннего мониторинга);
- информация о базе наставников, лучших наставниках МОУ;
- мониторинг реализации региональной ЦМН в МОУ г. Красноярска;
- информация о лучших кейсах персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучших наставниках, практиках системы наставничества с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

По результатам внутреннего мониторинга по реализации программы наставничества в ОУ и УДО составляется аналитическая справка на фирменном бланке МОУ с подписью руководителя и направляется координатору МКУ КИМЦ.

Методы проведения мониторинга: опрос участников программы наставничества, анкетирование, беседа с наставниками и наставляемыми, наблюдение за педагогической деятельностью наставляемых, посещение уроков и внеурочных мероприятий, SWOT-анализ, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия молодых педагогов и наставников, технология «развивающие беседы» и другие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников.

2 этап (внешний мониторинг): 19.05.2025-06.06.2025 гг.

Оценка результативности и эффективности реализации программы наставничества в ОУ и УДО осуществляется координатором МКУ КИМЦ.

Методы проведения мониторинга: сбор данных посредством заполнения forms.yandex и аналитических справок от МОУ, анализ официальных сайтов МОУ.

3 этап (аналитический): 09.06.2025-30.06.2025 г.

Координатором МКУ КИМЦ оформляются сводные данные по информации, полученной от МОУ.

Методы проведения мониторинга: сбор, обработка и анализ данных посредством заполнения forms.yandex и аналитических справок от МОУ, анализ официальных

сайтов МОУ.

Результаты мониторинговых исследований

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества МОУ использовались «Методические рекомендации по внедрению 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» (письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02) и «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (письмо Минпросвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08). В данных рекомендациях представлены показатели и диагностические материалы (анкеты, тесты, опросники), позволяющие комплексно оценить эффективность применения технологий наставничества.

Степень эффективности реализации программ наставничества оценивалась по следующим критериям:

- состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения;
- наличие кадрового (педагогического) ресурса: количество молодых педагогов (в возрасте до 35 лет со стажем работы от 0 до 3 лет), педагогов (стажистов), готовых стать наставниками;
- удовлетворенность педагогических работников, принявшими участие в персонализированных программах наставничества;
- результаты реализации ЦМН и программы наставничества в МОУ.

В мониторинге приняли участие 113 ОУ и 16 УДО, что составляет 100 % от общего количества ОУ и УДО.

Итоги мониторинга в соответствии с вышеуказанными критериями

1. Результаты анализа состояния нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ и УДО представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ и УДО

Наличие локальных актов	Количество ОУ (%)	Количество УДО (%)
Раздел Наставничество на сайте МОУ	113 (100 %)	16 (100 %)
Приказ о внедрении ЦМН в МОУ	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МОУ	112 (99,1 %)	16 (100 %)
План мероприятий (дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Программа наставничества МОУ	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Приказ (ы) о назначении куратора (ов) по реализации ЦМН педагогических работников МОУ (приказ о назначении)	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Локального (ых) акта (ов) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности МОУ	97 (85,8 %)	12 (75 %)
Документы по методическому обеспечению реализации наставничества в МОУ	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024-2025 уч.г.	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Мониторинг реализация региональной ЦМН в МОУ	112 (99,1 %)	16 (100 %)
Информация о лучших кейсах персонализированных программ наставничества педагогических работников,	37 (32,7 %)	6 (37,5 %)

лучших наставниках, практиках системы наставничества с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Вывод: состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ и УДО соответствует высокому уровню.

На официальных сайтах 113 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются вышеперечисленные документы. В отдельных МОУ отсутствуют единичные документы, например, локального (ых) акта (ов) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности МОУ, информация о лучших кейсах персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучших наставниках, практиках системы наставничества с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», что выставляется на сайт МОУ по усмотрению руководства ОУ и ДОУ. Так, 15 ОУ и 3 УДО имеют локальный (ые) акт (ы) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности ОУ в виде коллективных договоров, положений, но размещают документы в другом разделе или не выкладывают их совсем.

Не принимала участие в мониторинге 1 ОУ – Гимназия № 3 по причине того, что на 25.06.2025 г. не был определен специалист, который будет курировать «Наставничество» и направлять информацию координатору МКУ КИМЦ.

В ОУ и УДО ситуация с педагогическими кадрами не стабильная, что отражается и на системе наставнической деятельности: меняется педагогический состав ОУ и УДО, что влияет на изменения в локальных актах; наставники назначаются по мере необходимости с целью профессиональной и/или должностной адаптации молодого специалиста с учетом образовательной направленности.

2. Результаты анализа кадрового (педагогического) ресурса ОУ и УДО представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Количество педагогических работников и обучающихся, вошедших в программы наставничества в ОУ и УДО для эффективной реализации программы наставничества

Показатель	ОУ	УДО
Количество молодых педагогов в МОУ (с опытом работы от 0 до 3 лет)	824	80
Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	715 (86,8 %)	54 (67,5 %)
Количество педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	795	48
Количество наставников МОУ, прошедших курсовую подготовку по программам наставничества	216	23
Количество детей в возрасте от 10 до 14 лет, вошедших в программы наставничества	5150	3
Количество детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества	2448	433
Количество наставнических пар/групп	929	51
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ	1029	43
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ	931 (90,5 %)	33 (76,7 %)

Вывод: представленные результаты указывают на наличие в МОУ определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, обучающихся, которые включены в программу наставничества.

Учитывая, что педагогический состав МОУ меняется, это может влиять на

реализацию персонализированных программ наставничества.

3. Уровень удовлетворенности педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества, а также результаты и эффективность реализации программы наставничества в ОУ и УДО оценивался путем анализа результатов внутреннего мониторинга МОУ, который осуществлялся по двум направлениям.

Во-первых, оценивалось качество процесса реализации программы наставничества, полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МОУ и соответствие условий реализации программы требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.

В результате анализа было определено, что МОУ используют разные формы наставничества (Таблица 3).

Таблица 3 - Формы наставничества, применяемые в ОУ и УДО

	ОУ (%)	УДО (%)
Воспитатель - воспитатель	1 (0,9 %)	0
Работодатель - заместитель директора	1 (0,9 %)	0
Работодатель - студент	1 (0,9 %)	0
Работодатель - ученик	2 (1,8 %)	0
Работодатель - учитель	2 (1,8 %)	0
Заместитель директора - педагог-психолог	1 (0,9 %)	0
Учитель - студент	4 (3,5 %)	0
Учитель - учитель (педагог-педагог)	99 (87,6 %)	15 (93,7 %)
Учитель - родитель	1 (0,9 %)	0
Учитель - ученик	25 (22,1 %)	2 (12,5 %)
Учитель - группа наставляемых	1 (0,9 %)	0
Студент - ученик	1 (0,9 %)	0
Ученик - ученик	23 (20,3 %)	2 (12,5 %)
Сетевое взаимодействие	1 (0,9 %)	0

Вывод: в ОУ г. Красноярска реализуются формы наставничества: «учитель - учитель» – 87,6 %, «учитель - ученик» – 22,1 %, «ученик - ученик» – 20,3 %, также развиваются такие формы наставничества, как «учитель - студент» – 3,5 %, «работодатель - учитель» и «работодатель - ученик» – 1,8 %, «воспитатель - воспитатель», «работодатель - заместитель директора», «работодатель - студент», «заместитель директора - педагог-психолог», «учитель - родитель», «учитель - группа наставляемых», «студент - ученик» и «сетевое взаимодействие» по 0,9 %.

В УДО г. Красноярска реализуется основная форма наставничества «Учитель - учитель» – 93,7 %, также развиваются такие формы наставничества как «ученик - ученик» и «учитель - ученик» по 12,5 %.

ОУ и УДО в аналитических справках указали заинтересованность в развитии других форм наставничества в своих МОУ.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы наставничества был проведен SWOT-анализ по результатам анкетирования участников программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны, возможности и угрозы реализации программы наставничества.

Результаты анализа приведены в Приложении 1 «Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества».

Вывод: когда наставничество не дает ожидаемых результатов, всегда есть факторы, влияющие на эффективность и успех программы наставничества. Основные ошибки: недопонимание, какие знания должен передать наставник и какие результаты ждут от наставляемого; неправильное позиционирование системы, недостаточное понимание ее задач педагогическими работниками, отсутствие позитивного восприятия и общего видения, сопротивление изменениям; отсутствие баланса (педагогические работники могут быть

перегружены теорией в ущерб практике или, наоборот, требовать достижений, не опираясь на теоретическую базу); наставник и наставляемые не смогли сотрудничать по личным причинам; подход, основанный на простом копировании методов и подходов, не учитывает индивидуальных особенностей МОУ и может оказаться неэффективным; если цели наставничества расплывчаты и нет измеримых показателей успеха, сложно оценить эффективность процесса и достижение поставленных целей; программа наставничества на бумаге преследует одни цели, но на практике стажеры реализуют другие, это приводит к отсутствию реальных результатов в работе участников программы наставничество.

Указанные ошибки могут препятствовать эффективному и действенному наставничеству, поэтому важно учитывать их и предпринимать шаги по их преодолению в программах наставничества.

В рамках мониторинга в данном направлении МОУ анализировали эффективность программы наставничества по уровням: оптимальный, допустимый, недопустимый. Критериями эффективности являлись: оценка программы наставничества в МОУ, определение эффективности участников наставнической деятельности в МОУ и изменения в личности наставляемого (ых).

Результаты сводного анализа эффективности программ наставничества в МОУ по уровням, представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Анализ уровня эффективности программ наставничества

Уроны эффективности программ наставничества	ОУ	УДО
Оптимальный	62 (54,9 %)	15 (93,7 %)
Допустимый	50 (44,1 %)	1 (6,3 %)
Недопустимый	0	0

Вывод: в ОУ г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 54,9 %, допустимый – 44,1 %; в УДО г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 93,7 %, допустимый – 6,3 %, недопустимый уровень в ОУ и УДО – отсутствует.

Результат мониторинга по реализации персонализированных программ наставничества по разным формам наставничества, представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	ОУ			УДО		
	На начало периода	Завершенные программы	Незавершенные программы	На начало периода	Завершенные программы	Незавершенные программы
Всего:	1029	931	63	43	33	10

Курирующие ОУ отмечали такие направленности персонализированных программ, как:

оказание методической помощи, психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей;

приобретение нового опыта и развитие новых навыков и компетенций;

развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста;

определение выбора будущей профессии;

социализация (эффективная коммуникация в новом коллективе);

цифровизация образования (электронные и цифровые образовательные ресурсы на уроке);

предметно-профессиональное (критерии оценивания по отдельным предметам);

внеклассическая, воспитательная деятельность (способы и приемы мотивации на внеурочных занятиях, формы проведения внеурочных занятий) и др.

Вывод: Причинами невыполнения персонализированных программ могут быть разные: переезд, увольнение, уход в декретный отпуск, высокая загруженность участников программ, не сложились взаимоотношения в наставнической паре, незавершенность программы (программа составлена на 2-3 года), потеря мотивации в реализации программы.

Во-вторых, оценивался мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост участников программы наставничества, динамика образовательных результатов; рассматривались такие показатели, как личностный и профессиональный рост участников программы, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность и др.

Изучение влияния программы наставничества на участников проходило посредством анкетирования и опроса участников программы наставничества, беседы с наставниками и наставляемыми (индивидуальные беседы, круглые столы), непосредственного включеного наблюдения за педагогической деятельностью молодых педагогов, посещения уроков и внеурочных мероприятий, изучения рабочей документации. Использовались и такие инструменты изучения влияния программы наставничества на ее участников, как SWOT-анализ, оформление рейтинга по результатам деятельности, саморефлексия, технология «развивающие беседы», методика Дембо-Рубинштейна, метод оценки уровня развития метанавыков, фиксация уровня улучшения образовательных результатов, оценка психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л.Ханина) и др.

Кураторы и наставники МОУ по завершению программ отмечают:

повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении большинства наставляемых в инновационную деятельность, конкурсное движение, качественное освоения образовательной программы, заинтересованности в педагогической и образовательной деятельности, снижении уровня личной тревожности;

обоптимальном уровне удовлетворенности собственной работой и улучшении у большинства участников программы психоэмоционального состояния;

улучшение психологического климата в коллективе МОУ;

положительную динамику в сокращении числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

сохранение педагогического состава на конец учебного года;

отсутствие эмоционального выгорания у участников программы наставничества;

положительная динамика соответствия ФГОС уроков наставляемых;

усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала всех участников процесса наставничества и др.

Также аналитические справки по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программы наставничества в МОУ содержали ряд управлеченческих решений, которые заключались в:

признании практики наставничества эффективной, что является основанием продолжить реализацию программы наставничества в МОУ;

разработке и усовершенствовании механизмов стимулирования педагогов-наставников, организации обмена и трансляции успешных практик наставничества на уровне МОУ;

внедрении новых моделей и форм наставничества, увеличении охвата педагогов для участия в программе наставничества, усилении контроля за качественной реализацией персонализированных программ;

обеспечении методической поддержки педагогам-наставникам, прохождении курсовой подготовки, подключении к реализации программы психологическую службу МОУ;

проведении работ по снижению уровня личной тревожности молодых педагогов;

тиражировании педагогического и наставнического опыта в педагогических сообществах;

запланировать подготовку наставляемых к городскому профессиональному конкурсу «Педагогический дебют» и т.д.

Таким образом, результаты мониторинга эффективности реализации программ наставничества в МОУ позволили проанализировать имеющиеся данные, сделать выводы по фактическому состоянию и определить направления и перспективы работы для достижения плановых показателей.

Выводы по результатам мониторинга официальных сайтов ОУ и УДО

По итогам мониторинга эффективности реализации программ наставничества в МОУ г. Красноярска (ОУ и УДО) за 2024-2025 уч.г. отмечены положительные моменты:

1. В целом за анализируемый период к реализации программ наставничества было привлечено 100 % МОУ (113 ОУ и 16 УДО), что свидетельствует о системной информационной работе и методическом сопровождении МКУ КИМЦ в сотрудничестве с Региональным центром наставничества.

2. Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программы наставничества в ОУ и УДО соответствует высокому уровню.

На официальных сайтах 113 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются вышеперечисленные документы. В отдельных МОУ отсутствуют единичные документы, например, локального (ых) акта (ов) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности ОУ, информация о лучших кейсах персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучших наставниках, практиках системы наставничества с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», что выставляется на усмотрение руководства ОУ и ДОУ (Таблица 1).

3. В 2024-2025 уч.г. включены в программу наставничества в ОУ – 86,8 % молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), в УДО – 67,5 % молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) (Таблица 2).

4. В ОУ г. Красноярска реализуются формы наставничества: «учитель - учитель» – 87,6 %, «учитель - ученик» – 22,1 %, «ученик - ученик» – 20,3 %, также развиваются такие формы наставничества, как «учитель - студент» – 3,5 %, «работодатель - учитель» и «работодатель - ученик» – 1,8 %, «воспитатель - воспитатель», «работодатель - заместитель директора», «работодатель - студент», «заместитель директора - педагог-психолог», «учитель - родитель», «учитель - группа наставляемых», «студент - ученик» и «сетевое взаимодействие» по 0,9 %.

В УДО г. Красноярска реализуется основная форма наставничества «Учитель - учитель» – 93,7 %, также развиваются такие формы наставничества как «ученик - ученик» и «учитель - ученик» по 12,5 %.

ОУ и УДО в аналитических справках указали заинтересованность в развитии других форм наставничества в своих МОУ (Таблица 3).

5. Результаты анализа «Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества» приведены в Приложении 1. Все слабые стороны и угрозы могут препятствовать эффективному и действенному наставничеству, поэтому важно учитывать их и предпринимать шаги по их преодолению в программах наставничества.

6. В ОУ г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 54,9 %, допустимый – 44,1 %; в УДО г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 93,7 %, допустимый – 6,3 %, недопустимый уровень в ОУ и УДО – отсутствует.

7. В МОУ наблюдается положительная динамика по реализации персонализированных программ наставничества.

Причинами невыполнения персонализированных программ «учитель-учитель», «учитель-ученик», «работодатель-учитель» и «работодатель-студент» могут быть разные: переезд, увольнение, уход в декретный отпуск, высокая загруженность участников программы, не сложились взаимоотношения в наставнической паре, незавершенность программы (программа составлена на 2-3 года), потеря мотивации в реализации программы.

8. Мониторингом оценивался мотивационно-личностный, компетентностный и профессиональный рост участников программы наставничества, динамика образовательных результатов; рассматривались такие показатели, как личностный и профессиональный рост участников программы, развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность и др.

Кураторы и наставники МОУ по завершению программ отметили как положительную динамику, так и проблемы, которые необходимо будет решить путем продолжения реализации программ наставничества, что нашло отражение в ряде управлеченческих решений.

Приложение к справке:

1. Приложение 1. Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества.
2. Приложение 2. Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга официальных сайтов ОУ и УДО.
3. Приложение 3. «Информация по ОУ и УДО с указанием активных ссылок с размещением актуальной информации и документов по реализации системы ЦМН в МОУ».

25.06.2025

Справку составил:

Вещекова Альбина Васильевна, заведующий структурным подразделением МКУ КИМЦ (координатор по наставничеству)
тел.: 213-00-03, 89232969633,
эл.почта: veshekova.a@kimc.ms

Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны	Возможности	Угрозы
«Заместитель директора-педагог-психолог», «Учитель-учитель», «Учитель-группа наставляемых», «Воспитатель-воспитатель», «Учитель-студент»	<ul style="list-style-type: none"> – высокий потенциал наставников, – демократический стиль взаимодействия, – индивидуальный подход к наставляемым, – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах), – оказание профессиональной помощи на рабочем месте, – открытость и прозрачность деятельности, – оценивание профессиональных навыков участников программы, – передача ценных знаний, опыта и навыков, – повышение производительности и результатов работы, – повышение профессионального уровня и навыков участников программы, – повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, – развитие лидерских качеств у наставников, – рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, – рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в данном МОУ, – снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, – снижение степени ошибок и неэффективности, – сокращение периода адаптации молодых педагогов, – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, – укрепление профессионального сотрудничества, – формирование культуры взаимопомощи и 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, – дефицит педагогов (стажистов), – загруженность педагогов-наставников, – затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, – не проработаны механизмы мотивации участников программы, – непринятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, – ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, – отсутствие времени на наставляемых вследствие обучения в ВУЗе, – риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы 	<ul style="list-style-type: none"> – благоприятный период адаптации наставляемых, – взаимодействие по разным вопросам, – изучение наставляемых опыта наставников и апробация частичного его применения в своей практике под руководством наставников, – информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, – использование внешних и внутренних ресурсов, – наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие наставляемые и наставники, – повышение уровня педагогического мастерства наставников, – предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях, – развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, – расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, – снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, – снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления 	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, – молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), – незаинтересованность молодого педагога, – низкая активность, – ограниченность перспективы развития наставляемых, если МОУ не предоставляет достаточных возможностей для продвижения, – отсутствие бюджетных курсов для наставников, низкая заработная плата молодых специалистов, – отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, – отсутствие систематической методической поддержки наставников, – отсутствие финансирования для мотивации наставников, – профессиональное выгорание, – риск неравномерного распределения наставнической поддержки между сотрудниками, – рост конкуренции между МОУ за высококвалифицированные педагогические кадры, – смена кадрового состава в МОУ (текущесть кадров, – увольнение молодых педагогов)

	<p>поддержки,</p> <ul style="list-style-type: none"> – широкое поле для педагогического сотрудничества 		<p>дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса</p>	
«Работодатель-заместитель директора», «Работодатель-учитель», «Работодатель-студент (стажеров)»	<ul style="list-style-type: none"> – высокий потенциал наставников, – демократический стиль взаимодействия, – индивидуальный подход к наставляемым, – оказание профессиональной помощи на рабочем месте, – открытость и прозрачность деятельности, – оценивание профессиональных навыков участников программы, – передача ценных знаний, опыта и навыков, – повышение престижа ОУ, – повышение производительности и результатов работы, – снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, – снижение степени ошибок и неэффективности, – сопровождение профессионального роста наставляемого, – укрепление профессионального сотрудничества, – формирование культуры взаимопомощи и поддержки, – широкое поле для педагогического сотрудничества 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, – загруженность наставников, – затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, – наставник и наставляемый работают в одну смену, что затрудняет общение и посещение наставником уроков наставляемого, – не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, – не проработаны механизмы мотивации участников программы, – непринятие наставничества как средства контроля за профессиональным уровнем наставляемых, – ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, – отсутствует регулярная обратная связь участников программы, – риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы 	<ul style="list-style-type: none"> – благоприятный период адаптации наставляемых, – взаимодействие по разным вопросам, – изучение наставляемых опыта наставников и аprobация частичного его применения в своей практике под руководством наставников, – информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, – использование внешних и внутренних ресурсов, – наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие наставляемые и наставники, – повышение уровня педагогического мастерства наставников, – предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях, – развитие профессионализма наставляемого в процессе индивидуального сопровождения, расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, – снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, – снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса 	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность наставников и наставляемых не позволяет организовать работу на высоком уровне, – незаинтересованность педагога, – низкая активность, вовлеченность наставляемых в МОУ по обмену опытом, – ограниченность перспективы развития наставляемых, если МОУ не предоставляет достаточных возможностей для продвижения, – отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, – отсутствие систематической методической поддержки наставников, – педагог не принимает опыт наставника (противоречие), – переход на преимущественно дистанционного обучения (подрывает основу наставничества), – профессиональное выгорание, – риск неравномерного распределения наставнической поддержки между сотрудниками, – рост конкуренции между МОУ за высококвалифицированные педагогические кадры, – смена кадрового состава в МОУ (текущесть кадров, увольнение педагогов)
«Работодатель-ученик»	<ul style="list-style-type: none"> – высокий потенциал наставников, – демократический стиль взаимодействия, 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность возникновения зависимости 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие по разным вопросам, 	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность педагогов не позволяет организовать работу на

«Учитель-ученик», «Студент-ученик»	<ul style="list-style-type: none"> – индивидуальный подход к наставляемым, – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах), – количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся, – оказание профессиональной помощи на рабочем месте, – открытость и прозрачность деятельности, – оценивание профессиональных навыков участников программы, – передача ценных знаний, опыта и навыков, – повышение мотивации на самореализацию через учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов, – повышение престижа МОУ, – повышение производительности и результатов работы, – повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы, – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри МОУ, – рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии, – рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, – рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном МОУ, – снижение степени ошибок и неэффективности – снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, – увеличение числа обучающихся, 	наставляемого от наставника,	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность наставников, – затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, – не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, – не проработаны механизмы мотивации участников программы, – непринятие наставничества как средства контроля за профессиональным уровнем наставляемых, – ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, – отсутствует регулярная обратная связь участников программы, – риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы 	<ul style="list-style-type: none"> – информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, – использование внешних и внутренних ресурсов, – наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие наставляемые и наставники, – повышение уровня педагогического мастерства наставников, – повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона МОУ, – поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, – раскрытие потенциала обучающегося, – расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, – создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе, – увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию, – увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия, – увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к педагогическому составу МОУ, – численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной
------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к педагогическому составу МОУ,</p> <ul style="list-style-type: none"> – увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки, – формирование культуры взаимопомощи и поддержки 		<p>подготовке, а также мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера,</p> <ul style="list-style-type: none"> – численный рост трудоустройство или уже трудоустроенных МОУ, – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником) 	
Учитель-родитель	<ul style="list-style-type: none"> – неординарный взгляд на привычные вещи, – разное «профессиональное» образование, – снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся, – повышение производительности и результатов работы, – повышение престижа МОУ, – сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие опыта, страх аудитории – авторитет родителя (+ или -), – сложность взаимодействия людей разного поколения, – высокая загруженность участников программы, – риск «передавливания» ролей участников программы 	<ul style="list-style-type: none"> – вовлечение родителей в проекты, связанные с образовательной, воспитательной и патриотической деятельностью, – возможность реальной профориентационной работы, – поддержка участников программы для достижения лучших образовательных результатов обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> – участники программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, – низкая активность родительской общественности в участии в проектах, связанных с наставничеством, – неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – развитие лидерских качеств, коммуникативных навыков, – одна возрастная категория (говорят на одном языке), – учебная мотивация, – повышение качества обучения, успеваемости, – рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии, – повышение мотивации на самореализацию через учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов, – снижение степени ошибок и неэффективности 	<ul style="list-style-type: none"> – нарушение делового стиля общения, – нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, – неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы, – низкая активность участников программы – низкая мотивация у учеников-наставников, – отсутствие механизма поощрения/персональной ответственности, – отсутствие опыта, – снижение качества обучения, успеваемости 	<ul style="list-style-type: none"> – минимизация дефицитов ученика (подопечного), – привлечение других ровесников к наставничеству, потому что это интересно твоим друзьям, – приобретение опыта педагогической и организационной деятельности, – развитие социальной системы, – создание оптимальных условий для распространения волонтерского (добровольческого) движения и участия, обучающихся в социально-значимых акциях и проектах, – участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий 	<ul style="list-style-type: none"> – дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками, – нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, – не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, – некачественная организация наставничества способна вызвать отторжение от педагогической деятельности, – несовместимость пары, – неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы, – низкая активность участников программы, – снижение качества обучения, успеваемости

Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга официальных сайтов ОУ и УДО

Руководителям ОУ и УДО рекомендовано оптимизировать процесс управления программой наставничества по направлениям:

Направление	Рекомендации	Муниципальные образовательные организации №№
Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Продолжить своевременное заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах ОУ и УДО 2. Обновить информацию на официальных сайтах ОУ и УДО 3. Разместить все нормативно-правовые и информационно-методические обеспечения по реализации программ наставничества на официальных сайтах ОУ и УДО в разделе Наставничество (без перехода на disk.yandex.ru, российское облачное хранилище (сервис)) 	<p>Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)</p> <p>Гимназия № 3</p> <p>Гимназия № 8, ДО ЦДО № 5, ДО ЦТРиГО</p>
Кадровый (педагогический) ресурс	<p>Охватить кадровый (педагогический) ресурс в ОУ и УДО для эффективной реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> – увеличить долю количества молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого до 100 % от общего количества молодых педагогов ОУ и УДО; – увеличить количество педагогов-наставников в ОУ и УДО 	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)
Механизмы мотивации участников программ наставничества	Продолжить работу по реализации механизмам стимулирования участников программы наставничества в ОУ и УДО	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)
Формы наставничества	<p>Расширить практику разнообразных форм наставничества</p> <p>Развивать партнерские связи ОУ и УДО с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества.</p> <p>Развивать сетевые формы наставничества и партнерские взаимоотношения с организациями высшего и среднего и образования (КГПУ им. В.П. Астафьева, Педагогический колледж № 1 им. М. Горького и др.)</p>	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)
Эффективность реализации целевой модели наставничества в ОУ и УДО	Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в ОУ и УДО	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)

Б

Информация по ОУ и УДО с указанием активных ссылок с размещением актуальной информации и документов по реализации системы ЦМН в МОУ

III-И № 1	https://sch-int1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 3	https://sh3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo-1/
III № 21	https://21school.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
III № 30	https://sch30-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 36	https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 39	https://sh39-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
III № 72	https://sch72krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/bazovye-ploschadki/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dokumenty/
III № 73	https://sh73-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
III № 82	https://school82krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskaya-bazovaya-ploschadka
III № 84	https://sh84-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo/
III № 95	https://sh95-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/o-shkole/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/
III № 99	https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 133	https://sh133-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/?curPos=15&cur_cc=3390
III № 159	https://sh159-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Свердловский район	
Гимназия № 14	https://gymn14.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Лицей № 9 «Лидер»	https://liceum9.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 6	https://sch6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 17	https://krasschool17.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 23	https://sh23-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/
III № 34	https://sch34krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
III № 42	https://sh42krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 45	https://sch45krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/
III № 62	https://sch-62.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/
III № 76	https://sch76krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva/
III № 78	https://sh78-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 93	https://maou93.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/
III № 137	https://sh137-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 158	https://school158-krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
Советский район	
III № 1	https://sch1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 2	https://sh2-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 5	https://sh5-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 7	https://sh7-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 18	https://sh18-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 24	https://24schkrsk.gosuslugi.ru/sistema-nastavnichestva/
III № 56	https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 66	https://sch66krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 69	https://sch69krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogovnastavnichestvo/
III № 85	https://school85krsk.edusite.ru/p214aa1.html
III № 91	https://sh91-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/Наставничество/
III № 98	https://school98.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
III № 108	https://sh108-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/
III № 115	https://sh115-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 121	https://sh121-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 129	https://sh129-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 134	https://sch134.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
III № 139	https://sh139-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/deyatelnost/
III № 141	https://sh141-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 143	https://sh143-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/nastavnichestvo-shkola/?cur_cc=4485
III № 144	https://sh144-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
III № 145	https://sh145-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 147	https://school-147-krsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/
III № 149	https://sch149-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
III № 150	https://sh150-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/bazovaya-ploschadka/nastavnichestvo/analiticheskie-materialy-2023-2024/
III № 151	https://sch151krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
III № 152	https://sh152-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotрудникам/nastavnichestvo/

СШ № 154	https://maou154krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СШ № 156	https://sh156-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СШ № 157	https://sh157-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СШ № 160	https://sch160.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СШ № 161	https://sch161krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Центральный район	
Гимназия № 2	https://gymn-2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Гимназия № 16	https://gymn16.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Лицей № 2	https://licey2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СШ № 4	https://sh4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/pedagogicheskoe-nastavnichestvo/
СОШ № 10	https://sh10krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/edu-mentoring/
СШ № 27	https://sh27-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov/
СШ № 51	https://sch51krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
ОК «Покровский»	https://sh-kompleks-pokrovskij-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/shkolnoe-otdelenie/
СШ № 155	https://sh155-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
УДО	
Железнодорожный район	
ДО ЦДО «СОВА»	https://sova-cdo.ru/mentor
ДО ЦДТ № 4	https://www.cdt4.ru/nastavnichestvo.html
Кировский район	
ДО ЦТ № 3	https://ct3-24.ru/наставничество-2/
ДО ДДЮ «Школа самоопределения»	https://школасамоопределения.рф/сведения-об-образовательной-организ/красноярский-стандарт-качества-обра/наставничество/
Ленинский район	
ДО ДДиЮ № 2	https://ddiu.wmsite.ru/svedenija-ob-uchrezhdenii/dokumenty/nastavnichestvo/
ДО ЦВР	https://cvr.krn.muzkult.ru/nastavn
ДО ЦДО «Аэрокосмическая школа имени Героя Социалистического Труда Гупалова В.К.»	https://aeroschool.siteedu.ru/partition/93841/#megamenu
Октябрьский район	
ДО ДТ	https://oct-ddt.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-40
ДО ДООЦ № 1	https://ctir1.ru/ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizacii/nastavnichestvo/
ДО ЦДО «Спектр»	http://new.docentr.ru/наставничество/
Свердловский район	
ДО ЦТО «Престиж»	https://cdt2.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1381&Itemid=187
Советский район	
ДО ЦДО № 5	http://cdod5.ru/index.php/svedeniya-ob-obrazovatelnoj-organizatsii/obrazovanie
ДО ЦПС	http://cps.krsnet.ru/about/nastavnichestvo
ДО ЦТиР № 1	https://dmstream.wixsite.com/ctir1/копия-красноярский-стандарт-качества
Центральный район	
ДО ЦДО «Медиа-Мастерская»	https://oficial.tvorigora.ru/?page_id=1425
ДО ЦТРИГО	https://24centre.ru