

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

**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 Красноярск 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 № АЗ-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 учреждений г. Красноярск»;
- 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 – ОУД).

– 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 программ 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 КИЦМ 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, принявших 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 реализации 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**

Уровни 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);

внеурочная, 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 включенного 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;

об оптимальном 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 управленческих 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 управленческих 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:

Вещева Альбина Васильевна, заведующий структурным подразделением МКУ КИМЦ (координатор по наставничеству)

тел.: 213-00-03, 89232969633,

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

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

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

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

### 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 №№
<b>Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества</b>	1. Продолжить своевременное заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах ОУ и УДО	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)
	2. Обновить информацию на официальных сайтах ОУ и УДО	Гимназия № 3
	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))	Гимназия № 8, ДО ЦДО № 5, ДО ЦТриГО
<b>Кадровый (педагогический) ресурс</b>	Охватить кадровый (педагогический) ресурс в ОУ и УДО для эффективной реализации программы наставничества: – 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)
<b>Механизмы мотивации участников программ наставничества</b>	Продолжить работу по реализации механизмам стимулирования участников программы наставничества в ОУ и УДО	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)
<b>Формы наставничества</b>	Расширить практику разнообразных форм наставничества	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)
	Развивать партнерские связи ОУ и УДО с представителями профессиональной среды для развития форм наставничества.	
	Развивать сетевые формы наставничества и партнерские взаимоотношения с организациями высшего и среднего образования (КГПУ им. В.П. Астафьева, Педагогический колледж № 1 им. М. Горького и др.)	
<b>Эффективность реализации целевой модели наставничества в ОУ и УДО</b>	Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в ОУ и УДО	Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО)

В

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

<b>ОУ</b>	
<b>Железнодорожный район</b>	
Прогимназия № 131	<a href="https://gymnas131.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://gymnas131.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
Гимназия № 8	<a href="https://gymnaz8.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/dokumenty/">https://gymnaz8.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/dokumenty/</a>
Гимназия № 9	<a href="https://gymnasium9.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://gymnasium9.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 7	<a href="https://lyceum7.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/">https://lyceum7.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/</a>
Лицей № 28	<a href="https://lic28-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://lic28-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 12	<a href="https://shkola12krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://shkola12krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 19	<a href="https://sch19krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://sch19krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 32	<a href="https://sch32krsk.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/">https://sch32krsk.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 86	<a href="https://sh86-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/">https://sh86-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/</a>
<b>Кировский район</b>	
СПШ № 8 «Созидание»	<a href="https://sozidanie8.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://sozidanie8.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
Гимназия № 4	<a href="https://gimn4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gimn4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Гимназия № 6	<a href="https://gimn6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnik/">https://gimn6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnik/</a>
Гимназия № 10	<a href="https://gimn10-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gimn10-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 6 «Перспектива»	<a href="https://liceum6.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://liceum6.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 11	<a href="https://licey-11krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://licey-11krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 46	<a href="https://krsk-sch46.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://krsk-sch46.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 55	<a href="https://school55.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-maou-ssh-55/">https://school55.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-maou-ssh-55/</a>
СПШ № 63	<a href="https://school63krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://school63krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 81	<a href="https://school81krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/%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/">https://school81krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/%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/</a>
СПШ № 90	<a href="https://shko90.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://shko90.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 135	<a href="https://school-135.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://school-135.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
<b>Ленинский район</b>	
Гимназия № 7	<a href="https://gim7krs.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nast/">https://gim7krs.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nast/</a>
Гимназия № 11	<a href="https://gymn11.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gymn11.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Гимназия № 15	<a href="https://gimn15-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gimn15-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 3	<a href="https://licey3-kras.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/?ysclid=lvuc5dpbyt884873970">https://licey3-kras.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/?ysclid=lvuc5dpbyt884873970</a>
Лицей № 12	<a href="https://lic12-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-shkola-molodogo-pedagoga/">https://lic12-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-shkola-molodogo-pedagoga/</a>
СПШ № 13	<a href="https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 16	<a href="https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur_cc=2766">https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur_cc=2766</a>
СПШ № 31	<a href="https://school31kras.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://school31kras.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 44	<a href="https://school-44-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://school-44-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 50	<a href="https://school50.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://school50.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 53	<a href="https://sh53-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://sh53-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 64	<a href="https://school64.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://school64.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 65	<a href="https://sh65-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://sh65-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 79	<a href="https://sch79-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://sch79-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 89	<a href="https://sch89krs.gosuslugi.ru/glavnoe/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA/">https://sch89krs.gosuslugi.ru/glavnoe/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA/</a>
СПШ № 94	<a href="https://sh94-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/metodicheskaya-rabota/">https://sh94-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/metodicheskaya-rabota/</a>
СПШ № 148	<a href="https://s148-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://s148-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
<b>Октябрьский район</b>	
Гимназия № 1 «Универс»	<a href="https://univers.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/?type50=50">https://univers.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/?type50=50</a>
Гимназия № 3	<a href="https://gimn3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gimn3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Гимназия № 13 «Академ»	<a href="https://gimn-akadem-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/%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/">https://gimn-akadem-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/%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/</a>
Лицей № 1	<a href="https://lyc1krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://lyc1krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 8	<a href="https://lyc8krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://lyc8krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 10	<a href="https://lyceum10.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://lyceum10.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>

III-И № 1	<a href="https://sch-int1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch-int1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 3	<a href="https://sh3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo-1/">https://sh3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo-1/</a>
СIII № 21	<a href="https://21school.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/">https://21school.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/</a>
СIII № 30	<a href="https://sch30-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch30-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 36	<a href="https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 39	<a href="https://sh39-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://sh39-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
СIII № 72	<a href="https://sch72krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/bazovye-ploschadki/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dokumenty/">https://sch72krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/bazovye-ploschadki/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dokumenty/</a>
СIII № 73	<a href="https://sh73-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://sh73-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
СIII № 82	<a href="https://school82krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskaya-bazovaya-ploschadka">https://school82krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskaya-bazovaya-ploschadka</a>
СIII № 84	<a href="https://sh84-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo/">https://sh84-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo/</a>
СIII № 95	<a href="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/">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/</a>
СIII № 99	<a href="https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 133	<a href="https://sh133-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/?curPos=15&amp;cur_cc=3390">https://sh133-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/?curPos=15&amp;cur_cc=3390</a>
СIII № 159	<a href="https://sh159-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh159-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
<b>Свердловский район</b>	
Гимназия № 14	<a href="https://gymn14.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gymn14.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 9 «Лидер»	<a href="https://liceum9.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://liceum9.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 6	<a href="https://sch6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 17	<a href="https://krasschool17.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://krasschool17.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 23	<a href="https://sh23-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/">https://sh23-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/</a>
СIII № 34	<a href="https://sch34krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://sch34krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СIII № 42	<a href="https://sh42krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh42krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 45	<a href="https://sch45krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/">https://sch45krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/</a>
СIII № 62	<a href="https://sch-62.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/">https://sch-62.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/</a>
СIII № 76	<a href="https://sch76krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva/">https://sch76krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva/</a>
СIII № 78	<a href="https://sh78-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh78-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 93	<a href="https://maou93.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/">https://maou93.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/</a>
СIII № 137	<a href="https://sh137-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh137-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 158	<a href="https://school158-krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://school158-krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
<b>Советский район</b>	
СIII № 1	<a href="https://sch1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 2	<a href="https://sh2-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh2-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 5	<a href="https://sh5-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh5-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 7	<a href="https://sh7-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh7-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 18	<a href="https://sh18-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh18-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 24	<a href="https://24schkrsk.gosuslugi.ru/sistema-nastavnichestva/">https://24schkrsk.gosuslugi.ru/sistema-nastavnichestva/</a>
СIII № 56	<a href="https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 66	<a href="https://sch66krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch66krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 69	<a href="https://sch69krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogov-nastavnichestvo/">https://sch69krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogov-nastavnichestvo/</a>
СIII № 85	<a href="https://school85krsk.edusite.ru/p214aa1.html">https://school85krsk.edusite.ru/p214aa1.html</a>
СIII № 91	<a href="https://sh91-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/Наставничество/">https://sh91-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/Наставничество/</a>
СIII № 98	<a href="https://school98.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://school98.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
СIII № 108	<a href="https://sh108-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/">https://sh108-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/</a>
СIII № 115	<a href="https://sh115-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh115-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 121	<a href="https://sh121-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh121-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 129	<a href="https://sh129-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh129-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 134	<a href="https://sch134.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://sch134.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СIII № 139	<a href="https://sh139-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/deyatelnost/">https://sh139-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/deyatelnost/</a>
СIII № 141	<a href="https://sh141-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh141-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 143	<a href="https://sh143-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/nastavnichestvo-shkola/?cur_cc=4485">https://sh143-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/nastavnichestvo-shkola/?cur_cc=4485</a>
СIII № 144	<a href="https://sh144-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://sh144-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СIII № 145	<a href="https://sh145-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh145-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 147	<a href="https://school-147-krsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/">https://school-147-krsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/</a>
СIII № 149	<a href="https://sch149-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch149-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СIII № 150	<a href="https://sh150-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/bazovaya-ploschadka/nastavnichestvo/analiticheskie-materialy-2023-2024/">https://sh150-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/bazovaya-ploschadka/nastavnichestvo/analiticheskie-materialy-2023-2024/</a>
СIII № 151	<a href="https://sch151krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/">https://sch151krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/</a>
СIII № 152	<a href="https://sh152-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh152-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>



СПШ № 154	<a href="https://maou154krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://maou154krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 156	<a href="https://sh156-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://sh156-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 157	<a href="https://sh157-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh157-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 160	<a href="https://sch160.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch160.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 161	<a href="https://sch161krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch161krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
<b>Центральный район</b>	
Гимназия № 2	<a href="https://gymn-2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gymn-2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Гимназия № 16	<a href="https://gymn16.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://gymn16.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
Лицей № 2	<a href="https://licey2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://licey2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
СПШ № 4	<a href="https://sh4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/pedagogicheskoe-nastavnichestvo/">https://sh4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/pedagogicheskoe-nastavnichestvo/</a>
СОШ № 10	<a href="https://sh10krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/edu-mentoring/">https://sh10krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/edu-mentoring/</a>
СПШ № 27	<a href="https://sh27-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov/">https://sh27-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov/</a>
СПШ № 51	<a href="https://sch51krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sch51krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
ОК «Покровский»	<a href="https://sh-kompleks-pokrovskij-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/shkolnoe-otdelenie/">https://sh-kompleks-pokrovskij-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/shkolnoe-otdelenie/</a>
СПШ № 155	<a href="https://sh155-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/">https://sh155-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/</a>
<b>УДО</b>	
<b>Железнодорожный район</b>	
ДО ЦДО «СОВА»	<a href="https://sova-cdo.ru/mentor">https://sova-cdo.ru/mentor</a>
ДО ЦДТ № 4	<a href="https://www.cdt4.ru/nastavnichestvo.html">https://www.cdt4.ru/nastavnichestvo.html</a>
<b>Кировский район</b>	
ДО ЦТ № 3	<a href="https://ct3-24.ru/наставничество-2/">https://ct3-24.ru/наставничество-2/</a>
ДО ДДЮ «Школа самоопределения»	<a href="https://школасамоопределения.рф/сведения-об-образовательной-организ/красноярский-стандарт-качества-обра/наставничество/">https://школасамоопределения.рф/сведения-об-образовательной-организ/красноярский-стандарт-качества-обра/наставничество/</a>
<b>Ленинский район</b>	
ДО ДДиЮ № 2	<a href="https://ddiu.wmsite.ru/svedeniya-ob-uchrezhdenii/dokumenty/nastavnichestvo/">https://ddiu.wmsite.ru/svedeniya-ob-uchrezhdenii/dokumenty/nastavnichestvo/</a>
ДО ЦВР	<a href="https://cwr.krn.muzkult.ru/nastavn">https://cwr.krn.muzkult.ru/nastavn</a>
ДО ЦДО «Аэрокосмическая школа имени Героя Социалистического Труда Гупалова В.К.»	<a href="https://aeroschool.siteedu.ru/partition/93841/#megamenu">https://aeroschool.siteedu.ru/partition/93841/#megamenu</a>
<b>Октябрьский район</b>	
ДО ДТ	<a href="https://oct-ddt.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-40">https://oct-ddt.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-40</a>
ДО ДООЦ № 1	<a href="https://ctir1.ru/ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/">https://ctir1.ru/ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/</a>
ДО ЦДО «Спектр»	<a href="http://new.docentr.ru/наставничество/">http://new.docentr.ru/наставничество/</a>
<b>Свердловский район</b>	
ДО ЦТО «Престиж»	<a href="https://cdt2.ru/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=1381&amp;Itemid=187">https://cdt2.ru/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=1381&amp;Itemid=187</a>
<b>Советский район</b>	
ДО ЦДО № 5	<a href="http://cdod5.ru/index.php/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/obrazovanie">http://cdod5.ru/index.php/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/obrazovanie</a>
ДО ЦПС	<a href="http://cps.krsnet.ru/about/nastavnichestvo">http://cps.krsnet.ru/about/nastavnichestvo</a>
ДО ЦТиР № 1	<a href="https://dmstream.wixsite.com/ctir1/копия-красноярский-стандарт-качества">https://dmstream.wixsite.com/ctir1/копия-красноярский-стандарт-качества</a>
<b>Центральный район</b>	
ДО ЦДО «Медиа-Мастерская»	<a href="https://oficial.tvorigora.ru/?page_id=1425">https://oficial.tvorigora.ru/?page_id=1425</a>
ДО ЦТРиГО	<a href="https://24centre.ru">https://24centre.ru</a>