

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

Сроки проведения мониторинга: 05.12.2025-14.01.2026 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 № 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 учреждениях г. Красноярска»;

– Приказ ГУО от 16.12.2024 № 505/п «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;

– Письмо ГУО от 05.12.2025 № 3242 «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 – 107,

Общее количество УДО – 16.

Организация мониторинга

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

1 этап (внутренний мониторинг): 05.12.2025-15.12.2025 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:

– информация об участии в мероприятиях по наставничеству на разных уровнях; о лучших практиках, лучших наставниках, презентациях кейсов; об обучении и повышении профессионального развития кураторов и наставников МОУ; о базе наставников и наставляемых; по профессиональным сообществам/объединениям/советам наставников; о методических материалах, направленных на внедрение и реализацию ЦМН;

– мониторинг реализации региональной ЦМН в МОУ г. Красноярска.

– персонализированные программы наставничества в соответствии с действующим законодательством в области персональных данных;

– положение о системе оплаты труда в МОУ, коллективный договор или другие локальные нормативные акты МОУ в части стимулирования и поддержки педагогических работников МОУ, ответственных за сопровождение образовательного процесса в качестве наставников;

– приказ (ы) о внедрении и реализации ЦМН в МОУ; о кураторе по реализации ЦМН в МОУ; о закреплении наставнических пар/групп; «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, Программа наставничества в МОУ).

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

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

2 этап (внешний мониторинг): 16.12.2025-26.12.2025 гг.

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

Методы проведения мониторинга: анализ forms.yandex МОУ и официальных сайтов МОУ.

3 этап (аналитический): 29.12.2025-14.01.2026 гг.

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.

В мониторинге приняли участие 107 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	107 (100 %)	16 (100 %)
Приказ о внедрении ЦМН в МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
План мероприятий (дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
Программа наставничества МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
Приказ (ы) о назначении куратора (ов) по реализации ЦМН педагогических работников МОУ (приказ о назначении)	107 (100 %)	16 (100 %)
Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп	107 (100 %)	16 (100 %)
Локального (ых) акта (ов) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
Документы по методическому обеспечению реализации наставничества в МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
Мониторинг реализация региональной ЦМН в МОУ	107 (100 %)	16 (100 %)
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»	46 (43 %)	3 (18,75%)

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

На официальных сайтах 107 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются вышеперечисленные документы. В отдельных МОУ отсутствуют единичные документы, например, 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.

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	415	70
Количество молодых педагогов в МОУ в возрасте до 35 лет	707	136
Количество педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника	341	56
Количество педагогов-наставников МОУ, прошедших курсовую подготовку по дополнительным программам повышения квалификации, вошедших в программы наставничества в роли наставника	107	20
Количество молодых педагогов МОУ с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	319 (76,9 %)	32 (45,7 %)
Количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	289 (40,9 %)	40 (29,4 %)
Общее количество детей в возрасте от 10 до 14 лет в МОУ	19084	12156
Количество детей в возрасте от 10 до 14 лет, вошедших в программы наставничества в качестве наставника (если есть)	443	1
Количество детей в возрасте от 10 до 14 лет, вошедших в программы наставничества в качестве наставляемых (если есть)	1539	18
Общее количество детей в возрасте от 15 до 19 лет в МОУ	6497	3906
Количество детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в качестве наставника (если есть)	223	0
Количество детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в качестве наставляемых (если есть)	490	14
Количество наставнических пар/групп	681	59
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ	1005	66
Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ	в реализации	в реализации

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.

Выводы по результатам мониторинга официальных сайтов ОУ и УДО

По итогам мониторинга эффективности реализации программ наставничества в МОУ г. Красноярска (ОУ и УДО) за 2025-2026 уч.г. отмечено:

1. В целом за анализируемый период к реализации программ наставничества было привлечено 100 % МОУ (107 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 107 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются вышеперечисленные документы. В отдельных МОУ отсутствует 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 2025-2026 уч.г. включены в программу наставничества в ОУ – 76,9 % молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), в УДО – 45,7 % молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет); в ОУ – 40,9 % молодых педагогов (в возрасте до 35 лет), в УДО – 29,4 % молодых специалистов (в возрасте до 35 лет) (Таблица 2).

Приложение к справке:

1. Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества.

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

14.01.2026

Справку составил:

Хамидулина Альбина Васильевна, методист МКУ КИМЦ, ответственный координатор по сопровождению наставничества педагогических работников ОУ и УДО

тел.: 265-49-49, 8-923-296-96-33,

эл.почта: hamidulina.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 наставляемых 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, 	<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 	<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, 	<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,

	<ul style="list-style-type: none"> – 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 продолжать 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 поддержки, – широкое поле для 	<ul style="list-style-type: none"> тренингами, – отсутствие времени на наставляемых вследствие обучения в ВУЗе, – риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы 	<ul style="list-style-type: none"> – 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 дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса 	<ul style="list-style-type: none"> – 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)
--	--	--	--	---

	педагогического сотрудничества			
«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 наставляемого, – укрепление профессионального 	<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 индивидуализации обучения в сравнении с 	<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 	<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),

	<p>сотрудничества,</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование культуры взаимопомощи и поддержки, – широкое поле для педагогического сотрудничества 	<p>формальными курсами и тренингами,</p> <ul style="list-style-type: none"> – отсутствует регулярная обратная связь участников программы, – риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы 	<p>опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях,</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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"> – 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», «Учитель-ученик», «Студент-ученик»	<ul style="list-style-type: none"> – высокий потенциал наставников, – демократический стиль взаимодействия, – индивидуальный подход к наставляемым, – качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, – загруженность наставников, – затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие по разным вопросам, – информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, 	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, – незаинтересованность участников программы, – низкая активность, – отсутствие взаимопонимания в наставнической паре,

	<p>(группах),</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – 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"> – 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, 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие систематической методической поддержки наставников, – отсутствие финансирования для мотивации наставников
--	---	---	---	---

<p>успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы,</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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, планирующих стать наставниками в будущем 		<p>– увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию,</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 подготовке, а также мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера, – численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных МОУ, – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности 	
---	--	--	--

	<p>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 		(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 проектов, 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), 	<ul style="list-style-type: none"> – нарушение делового стиля общения, – нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, – неэффективная/непр 	<ul style="list-style-type: none"> – минимизация дефицитов ученика (подопечного), – привлечение других ровесников к наставничеству, потому что это интересно 	<ul style="list-style-type: none"> – дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками, – нарушение коммуникаций, снижение

	<ul style="list-style-type: none"> – 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 	<p>оработанная система мотивации участников программы,</p> <ul style="list-style-type: none"> – низкая активность участников программы – низкая мотивация у учеников-наставников, – отсутствие механизма поощрения/персональной ответственности, – отсутствие опыта, – снижение качества обучения, успеваемости 	<p>твоим друзьям,</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 спортивных мероприятий 	<p>мотивации у учащихся,</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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
--	---	--	--	---

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

ОУ	
Железнодорожный район	
Прогимназия № 131	https://gymnas131.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
Гимназия № 8	https://gymnaz8.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/dokumenty/
Гимназия № 9	https://gymnasium9.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
Лицей № 7	https://lyceum7.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/
Лицей № 28	https://lic28-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
СШ № 12	https://shkola12krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СШ № 19	https://sch19krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
СШ № 32	https://sch32krsk.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/
СШ № 86	https://sh86-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/
Кировский район	
СШ № 8 «Созидание»	https://sozidanie8.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
Гимназия № 4	https://gimn4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Гимназия № 6	https://gimn6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnik/
Гимназия № 10	https://gimn10-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Лицей № 6 «Перспектива»	https://liceum6.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Лицей № 11	https://licey-11krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
СШ № 46	https://krsk-sch46.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/наставничество/
СШ № 55	https://school55.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-maou-ssh-55/
СШ № 63	https://school63krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-

	sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 81	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/
CIII № 90	https://shko90.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 135	https://school-135.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Ленинский район	
Гимназия № 7	https://gim7krs.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nast/
Гимназия № 11	https://gymn11.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Гимназия № 15	https://gimn15-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Лицей № 3	https://licey3-kras.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/?ysclid=lvuc5dpbyt884873970
Лицей № 12	https://lic12-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-shkola-molodogo-pedagoga/
CIII № 13	https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 16	https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur_cc=2766
CIII № 31	https://school31kras.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
CIII № 44	https://school-44-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
CIII № 50	https://school150.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
CIII № 53	https://sh53-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
CIII № 65	https://sh65-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
CIII № 79	https://sch79-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
CIII № 89	https://sch89krs.gosuslugi.ru/glavnoe/%D0%BD%D0%80%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BD%D0%80%D0%BA/
CIII № 94	https://sh94-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/metodicheskaya-rabota/

CIII № 148	https://s148-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
Октябрьский район	
Гимназия № 1 «Универс»	https://univers.gosuslugi.ru/ofitsialno/dokumenty/?type50=50
Гимназия № 3	https://gimn3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Гимназия № 13 «Академ»	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%BD%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE/
Лицей № 1	https://lyc1krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
Лицей № 8	https://lyc8krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Лицей № 10	https://lyceum10.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Ш-И № 1	https://sch-int1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 3	https://sh3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo-1/
CIII № 21	https://21school.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
CIII № 36	https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 39	https://sh39-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
CIII № 72	https://sch72krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/bazovye-ploschadki/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dokumenty/
CIII № 73	https://sh73-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
CIII № 84	https://sh84-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo/
CIII № 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%BD%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE/
CIII № 99	https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 133	https://sh133-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%BD%D0%BE/

	organizatsii/nastavnichestvo/?curPos=15&cur_cc=3390
CIII № 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/
CIII № 6	https://sch6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 23	https://sh23-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/
CIII № 42	https://sh42krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 45	https://sch45krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/
CIII № 62	https://sch-62.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/
CIII № 76	https://sch76krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva/
CIII № 78	https://sh78-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 93	https://maou93.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Nastavnichestvo/
CIII № 137	https://sh137-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 158	https://school158-krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
Советский район	
CIII № 1	https://sch1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 5	https://sh5-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 7	https://sh7-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 18	https://sh18-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 24	https://24schkrsk.gosuslugi.ru/sistema-nastavnichestva/
CIII № 56	https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/

CIII № 66	https://sch66krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 69	https://sch69krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogovnastavnichestvo/
CIII № 85	https://school185krsk.edusite.ru/p214aa1.html
CIII № 91	https://sh91-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/Наставничество/
CIII № 98	https://school198.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
CIII № 108	https://sh108-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/
CIII № 115	https://sh115-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 121	https://sh121-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 129	https://sh129-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 134	https://sch134.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
CIII № 139	https://sh139-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/deyatelnost/
CIII № 141	https://sh141-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 143	https://sh143-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/nastavnichestvo-shkola/?cur_cc=4485
CIII № 144	https://sh144-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
CIII № 145	https://sh145-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 147	https://school-147-krsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/
CIII № 149	https://sch149-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
CIII № 150	https://sh150-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/krasnoyarskiy-standart-

	kachestva-obrazovaniya/bazovaya-ploschadka/nastavnichestvo/analiticheskie-materialy-2023-2024/
СШ № 151	https://sch151krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
СШ № 152	https://sh152-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/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/education/
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-uchrezhdennii/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/#megamen u)
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