**Аналитическая справка**

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

**Сроки проведения мониторинга:** 27.04.2024-28.06.2024 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 № 253 а/п «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципальных образовательных учреждениях г. Красноярска»;
* Приказ ГУО от 23.05.2022 № 253/п «Об утверждении муниципальной дорожной карты»;
* Письмо МКУ КИМЦ от 27.04.2024 № 447 «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 – 111,

Общее количество УДО – 16.

**Организация мониторинга**

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

**1 этап (внутренний мониторинг):** 27.04.2024-17.05.2024 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 2023-2024 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):** 17.05.2024-26.06.2024 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):** 26-28.06.2024 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 111 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 | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МОУ | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МОУ | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МОУ | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| Программ наставничества МОУ | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| Приказ (ы) о назначении куратора (ов) внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников МОУ (приказ о назначении) | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| База наставников и наставляемых (размещена на сайте или указа в приказах МОУ) | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп | 111 (100 %) | 16 (100 %) |
| Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023-2024 уч.г. | 110 (99 %) | 16 (100 %) |
| Мониторинг реализация региональной целевой модели наставничества в МОУ | 110 (99 %) | 16 (100 %) |
| Документы по методическому обеспечению реализации наставничества в МОУ | 72 (64,9 %) | 9 (56 %) |
| Локального (ых) акта (ов) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности МОУ | 78 (70,3 %) | 12 (75 %) |
| 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» | 33 (29,7 %) | 6 (37,5 %) |

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

На официальных сайтах 111 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются вышеперечисленные документы. В отдельных МОУ отсутствуют единичные документы, например, документы по методическому обеспечению реализации наставничества в МОУ, 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, 26 ОУ 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, а 7 ОУ выплат не производят.

Не принимало участие 1 ОУ - МБОУ СШ № 84 по причине того, что на 28.06.2024 г. не были направлены специалисту МКУ КИМЦ и не размещены на официальном сайте ОУ документы: аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 уч.г. и мониторинг реализации региональной ЦМН в МОУ.

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.

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

**Таблица 2 - Кадровый педагогический ресурс 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) | 901 | 60 |
| Количество педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого | 828  (91,9 %) | 41  (68,3 %) |
| Количество педагогов МОУ, вошедших в программы наставничества в роли наставника | 614 | 37 |
| Количество наставников МОУ, прошедших курсовую подготовку по программам наставничества | 98 | 22 |
| Количество наставнических пар/групп | 862 | 42 |
| Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ | 1702 | 43 |
| Количество реализованных персонализированных программ наставничества педагогических работников в МОУ | 1635  (96,1 %) | 41  (95,3 %) |

Вывод: представленные результаты доказывают наличие в МОУ определенного педагогического ресурса для эффективной реализации программы наставничества: количество молодых педагогов и опытных педагогов, включенных в программу наставничества.

В соответствии с приказами ОУ и УДО организуются наставнические пары/группы, утверждаются и реализуются персонализированные программы наставничества.

Учитывая, что педагогический состав МОУ меняется, это влияет на реализацию персонализированных программ наставничества.

**Таблица 3 - Количество детей и подростков, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого и наставника от общего количества детей МОУ (2023-2024 уч.г.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | ОУ | УДО |
| Количество детей в возрасте от 10 до 14 лет, вошедших в программы наставничества | 2117 | 2 |
| Количество детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества | 889 | 2 |

Вывод: в некоторых МОУ применяются такие формы наставничества, как работодатель-ученик, учитель-ученик, ученик-ученик, которые необходимо транслировать и распространять.

1. 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 4).

**Таблица 4 - Формы наставничества, применяемые в ОУ и УДО**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ОУ (%) | УДО (%) |
| Воспитатель-воспитатель | 2 (1,8 %) | 0 |
| Работодатель-студент | 2 (1,8 %) | 1 (6,3 %) |
| Работодатель-ученик | 2 (1,8 %) | 0 |
| Работодатель-учитель | 4 (3,6 %) | 0 |
| Ученик-ученик | 28 (25,2 %) | 1 (6,3 %) |
| Учитель-группа наставляемых | 1 (0,9 %) | 0 |
| Учитель-родитель | 1 (0,9 %) | 0 |
| Учитель-ученик | 25 (22,5 %) | 1 (6,3 %) |
| Учитель-учитель | 109 (98,2 %) | 16 (100 %) |
| Тьютор-педагог | 0 | 1 (6,3 %) |

Вывод: в ОУ г. Красноярска реализуются формы наставничества: «учитель-учитель» - 98,2 %, «ученик-ученик» - 25,2 %, «учитель-ученик» - 22,5 %, также развиваются такие формы наставничества, как «работодатель-учитель» - 3,6 %, «воспитатель-воспитатель», «работодатель-студент», «работодатель-ученик» по 1,8 %, « «учитель-родитель» и «учитель-группа наставляемых» по 0,9 %.

В УДО г. Красноярска реализуется основная форма наставничества «Учитель-учитель» - 100 %, также развиваются такие формы наставничества как «работодатель-студент», «ученик-ученик», «учитель-ученик», «тьютор-педагог» по 6,3 %

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; 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; наставничество реализуется без должного обдумывания и подготовки, потому что «надо», «хотелось бы попробовать», «поручение руководства», это может привести к плохой реализации и отсутствию значимых результатов; наставничество в основном фокусируется на документации и процедурах, а не на основных целях и потребностях МОУ, это может отвлекать наставников и препятствовать эффективному обучению; 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 5.

**Таблица 5 - Анализ уровня эффективности программ наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Урони эффективности программ наставничества | ОУ | УДО |
| Оптимальный | 73 (65,8 %) | 14 (87,5 %) |
| Допустимый | 38 (34,2 %) | 2 (12,5 %) |
| Недопустимый | 0 | 0 |

Вывод: в ОУ г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 73 %, допустимый – 34,2 %; в УДО г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 87,5 %, допустимый – 21,5 %, недопустимый уровень в ОУ и УДО – отсутствует.

Результат мониторинга по реализации персонализированных программ наставничества по разным формам наставничества, представлен в таблице 6.

**Таблица 6 - Реализация персонализированных программ наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Форма наставничества | ОУ | | | УДО | | |
| На начало периода | Завершенные программы | Незавершенные программы | На начало периода | Завершенные программы | Незавершенные программы |
| Воспитатель-воспитатель | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Работодатель-студент | 23 | 23 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Работодатель-ученик | 20 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Работодатель-учитель | 12 | 11 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Ученик-ученик | 400 | 401 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Учитель-группа наставляемых | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Учитель-родитель | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Учитель-ученик | 390 | 383 | 7 | 3 | 3 | 0 |
| Учитель-учитель | 842 | 782 | 60 | 38 | 37 | 1 |
| Тьютор-педагог | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Всего:** | **1702** | **1635** | **68** | **43** | **41** | **2** |

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: в МОУ наблюдается положительная динамика по реализации персонализированных программ наставничества.

В ОУ не реализованы формы наставничества: «работодатель-учитель» - 1, «учитель-ученик» - 7 и «учитель-учитель» - 60; в УДО не реализованы формы наставничества: «работодатель-студент» - 1 и «учитель-учитель» - 1.

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 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 2023-2024 уч.г. отмечены положительные моменты:

1. В целом за анализируемый период к реализации программ наставничества было привлечено 99,2 % МОУ (111 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 111 ОУ и 16 УДО имеется раздел «Наставничество», где публикуются вышеперечисленные документы. В отдельных МОУ отсутствуют единичные документы, например, документы по методическому обеспечению реализации наставничества в ОУ, 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).

1. В 2023-2024 уч.г. включены в программу наставничества в ОУ - 91,9 % молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), в УДО - 68,3 % молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) (Таблица 2).
2. В ОУ г. Красноярска реализуются формы наставничества: «учитель-учитель» - 98,2 %, «ученик-ученик» - 25,2 %, «учитель-ученик» - 22,5 %, также развиваются такие формы наставничества как «работодатель-учитель» - 3,6 %, «воспитатель-воспитатель», «работодатель-студент», «работодатель-ученик» по 1,8 %, « «учитель-родитель» и «учитель-группа наставляемых» по 0,9 %.

В УДО г. Красноярска реализуется основная форма наставничества «Учитель-учитель» - 100 %, также развиваются такие формы наставничества как «работодатель-студент», «ученик-ученик», «учитель-ученик», «тьютор-педагог» по 6,3 %.

ОУ и УДО в аналитических справках указали заинтересованность в развитии других форм наставничества в своих МОУ (Таблица 6).

1. 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.
2. В ОУ г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 73 %, допустимый – 34,2 %; в УДО г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 87,5 %, допустимый – 21,5 %, недопустимый уровень в ОУ и УДО – отсутствует.
3. В МОУ наблюдается положительная динамика по реализации персонализированных программ наставничества.

В ОУ не реализованы формы наставничества: «работодатель-учитель» - 1, «учитель-ученик» - 7 и «учитель-учитель» - 60; в УДО не реализованы формы наставничества: «работодатель-студент» - 1 и «учитель-учитель» - 1.

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.

1. 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».

28.06.2024

Справку составил:

Вещекова 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)

Приложение 1

**Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Форма наставничества | Сильные стороны | Слабые стороны | Возможности | Угрозы |
| «Учитель-учитель»,  «Учитель-группа наставляемых», «Воспитатель-воспитатель» | * высокий потенциал наставников, * демократический стиль взаимодействия, * индивидуальный подход к наставляемым, * качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах), * оказание профессиональной помощи на рабочем месте, * открытость и прозрачность деятельности, * оценивание профессиональных навыков участников программы, * передача ценных знаний, опыта и навыков, * повышение производительности и результатов работы, * повышение профессионального уровня и навыков участников программы, * повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, * развитие лидерских качеств у наставников, * рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, * рост числа специалистов, желающих 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 педагогического сотрудничества | * возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, * дефицит педагогов (стажистов), * загруженность педагогов-наставников, * затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, * не проработаны механизмы мотивации участников программы, * непринятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов, * ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, * отсутствие времени на наставляемых вследствие обучения в ВУЗе, * риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы | * благоприятный период адаптации наставляемых, * взаимодействие по разным вопросам, * изучение наставляемых опыта наставников и апробация частичного его применения в своей практике под руководством наставников, * информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, * использование внешних и внутренних ресурсов, * наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие наставляемые и наставники, * повышение уровня педагогического мастерства наставников, * предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях, * развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения, * расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, * снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, * снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса | * загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, * молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие), * незаинтересованность молодого педагога, * низкая активность, * ограниченность перспективы развития наставляемых, если МОУ не предоставляет достаточных возможностей для продвижения, * отсутствие бюджетных курсов для наставников, низкая заработная плата молодых специалистов, * отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, * отсутствие систематической методической поддержки наставников, * отсутствие финансирования для мотивации наставников, * профессиональное выгорание, * риск неравномерного распределения наставнической поддержки между сотрудниками, * рост конкуренции между МОУ за высококвалифицированные педагогические кадры, * смена кадрового состава в МОУ (текучесть кадров, * увольнение молодых педагогов) |
| «Работодатель-учитель», «Работодатель-студент (стажеров)» | * высокий потенциал наставников, * демократический стиль взаимодействия, * индивидуальный подход к наставляемым, * оказание профессиональной помощи на рабочем месте, * открытость и прозрачность деятельности, * оценивание профессиональных навыков участников программы, * передача ценных знаний, опыта и навыков, * повышение престижа ОУ, * повышение производительности и результатов работы, * снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, * снижение степени ошибок и неэффективности, * сопровождение профессионального роста наставляемого, * укрепление профессионального сотрудничества, * формирование культуры взаимопомощи и поддержки, * широкое поле для педагогического сотрудничества | * возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, * загруженность наставников, * затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, * наставник и наставляемый работают в одну смену, что затрудняет общение и посещение наставником уроков наставляемого, * не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, * не проработаны механизмы мотивации участников программы, * непринятие наставничества как средства контроля за профессиональным уровнем наставляемых, * ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, * отсутствует регулярная обратная связь участников программы, * риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы | * благоприятный период адаптации наставляемых, * взаимодействие по разным вопросам, * изучение наставляемых опыта наставников и апробация частичного его применения в своей практике под руководством наставников, * информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, * использование внешних и внутренних ресурсов, * наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие наставляемые и наставники, * повышение уровня педагогического мастерства наставников, * предоставление опытным учителям возможностей для карьерного роста как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях, * развитие профессионализма 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 | * загруженность наставников и наставляемых не позволяет организовать работу на высоком уровне, * незаинтересованность педагога, * низкая активность, вовлеченность наставляемых в МОУ по обмену опытом, * ограниченность перспективы развития наставляемых, если МОУ не предоставляет достаточных возможностей для продвижения, * отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, * отсутствие систематической методической поддержки наставников, * педагог не принимает опыт наставника (противоречие), * переход на преимущественно дистанционного обучения (подрывает основу наставничества), * профессиональное выгорание, * риск неравномерного распределения наставнической поддержки между сотрудниками, * рост конкуренции между МОУ за высококвалифицированные педагогические кадры, * смена кадрового состава в МОУ (текучесть кадров, увольнение педагогов) |
| «Работодатель-ученик»,  «Учитель-ученик» | * высокий потенциал наставников, * демократический стиль взаимодействия, * индивидуальный подход к наставляемым, * качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах), * количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся, * оказание профессиональной помощи на рабочем месте, * открытость и прозрачность деятельности, * оценивание профессиональных навыков участников программы, * передача ценных знаний, опыта и навыков, * повышение мотивации на самореализацию через учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов, * повышение престижа МОУ, * повышение производительности и результатов работы, * повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния, * повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы, * повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри МОУ, * рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии, * рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, * рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном МОУ, * снижение степени ошибок и неэффективности * снижение числа социально и профессионально дезориентированнных обучающихся, * сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, * увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к педагогическому составу МОУ, * увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки, * формирование культуры взаимопомощи и поддержки | * возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, * загруженность наставников, * затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, * не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, * не проработаны механизмы мотивации участников программы, * непринятие наставничества как средства контроля за профессиональным уровнем наставляемых, * ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, * отсутствует регулярная обратная связь участников программы, * риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы | * взаимодействие по разным вопросам, * информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ, Регионального центра наставничества, Красноярского краевого института повышения квалификации, * использование внешних и внутренних ресурсов, * наличие разнообразных методических, культурных, спортивных и т.д. мероприятий, конкурсов города, в которых могут принять участие наставляемые и наставники, * повышение уровня педагогического мастерства наставников, * повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона МОУ, * поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, * раскрытие потенциала обучающегося, * расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого, * создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе, * увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию, * увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия, * увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к педагогическому составу МОУ, * численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной 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 (совместно с наставником) | * загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне, * незаинтересованность участников программы, * низкая активность, * отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, * отсутствие систематической методической поддержки наставников, * отсутствие финансирования для мотивации наставников |
| Учитель-родитель | * 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 | * отсутствие опыта, страх аудитории * авторитет родителя (+ или -), * сложность взаимодействия людей разного поколения, * высокая загруженность участников программы, * риск «передавливания» ролей участников программы | * вовлечение родителей в проекты, связанные с образовательной, воспитательной и патриотической деятельностью, * возможность реальной профоринтационной работы, * поддержка участников программы для достижения лучших образовательных результатов обучающихся | * 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 | * развитие лидерских качеств, коммуникативных навыков, * одна возрастная категория (говорят на одном языке), * учебная мотивация, * повышение качества обучения, успеваемости, * рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии, * повышение мотивации на самореализацию через учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов, * снижение степени ошибок и неэффективности | * нарушение делового стиля общения, * нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, * неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы, * низкая активность участников программы * низкая мотивация у учеников-наставников, * отсутствие механизма поощрения/персональной ответственности, * отсутствие опыта, * снижение качества обучения, успеваемости | * минимизация дефицитов ученика (подопечного), * привлечение других ровесников к наставничеству, потому что это интересно твоим друзьям, * приобретение опыта педагогической и организационной деятельности, * развитие социальной системы, * создание оптимальных условий для распространения волонтерского (добровольческого) движения и участия, обучающихся в социально-значимых акциях и проектах, * участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий | * дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками, * нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, * не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, * некачественная организация наставничества способна вызвать отторжение от педагогической деятельности, * несовместимость пары, * неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы, * низкая активность участников программы, * снижение качества обучения, успеваемости |

Приложение 2

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление | Рекомендации | Муниципальные образовательные организации №№ |
| **Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества** | 1. Продолжить своевременное заполнение раздела «Наставничество» на официальных сайтах ОУ и УДО | Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО) |
| 2. Разработать или отредактировать нормативно-правовое и информационно-методическое обеспечение по реализации ЦМН, программ наставничества согласно 2023-2025 уч.г.: приказ (ы), персонализированную (ые) программу (ы) наставничества, документы по методическому обеспечению реализации наставничества в ОУ, локального (ых) акта (ов) о стимулировании педагогов за участие в наставнической деятельности ОУ, лучших наставниках, практиках системы наставничества с учетом требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»и т.д. | Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО) |
| Разместить в разделе «Наставничество» на официальном сайте ОУ:  - аналитическую справку по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 уч.г.;  - мониторинг реализации региональной ЦМН в ОУ 2023 – 2024 уч.г | СШ № 84 |
| **Кадровый (педагогический) ресурс** | 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) |
| **Механизмы мотивации участников программ наставничества** | Продолжить работу по реализации механизмам стимулирования участников программы наставничества в ОУ и УДО:   * утвердить локальным (и) актом (ми) процедуру материального стимулирования педагогов-наставников; * применять формы нематериального стимулирования наставников и наставляемых | Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО) |
| **Формы наставничества** | 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 и образования (КГПУ им. В.П. Астафьева, Педагогический колледж № 1 им. М. Горького и др.) |
| **Эффективность реализации целевой модели наставничества в ОУ и УДО** | Осуществлять мониторинг эффективности программы наставничества в ОУ и УДО | Все муниципальные образовательные учреждения (ОУ и УДО) |

в

Приложение 3

**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/](https://gymnas131.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/%20%20) |
| Гимназия № 8 | <http://gym8.ru/index.php/svedeniya-ob-oo/nastavnichestvo> |
| 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/](https://sch19krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/%20%20) |
| 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/Наставничество/> |
| 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/> |
| СШ № 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/> |
| СШ № 90 | https://shko90.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 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/> |
| СШ № 13 | <https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 16 | <https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur_cc=2766> |
| СШ №31 | https://school31kras.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/ |
| СШ №44 | <https://school-44-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/> |
| СШ №50 | <https://school50.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/> |
| СШ №53 | https://sh53-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/ |
| СШ №64 | <https://school64.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ №65 | <https://sh65-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/> |
| СШ №79 | <https://sch79-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/> |
| СШ № 89 | <https://sch89krs.gosuslugi.ru/glavnoe/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA/> |
| СШ № 94 | <https://sh94-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/metodicheskaya-rabota/> |
| СШ № 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 | 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/ |
| 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/> |
| СШ № 3 | https://sh3-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo-1/ |
| СШ № 21 | <https://21school.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/> |
| СШ № 30 | <http://sch30.org/index/nastavnichestvo/0-180> |
| СШ № 36 | <https://sh36-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 39 | <https://sh39-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/> |
| СШ № 72 | <https://sch72krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/bazovye-ploschadki/nastavnichestvo/nastavnichestvo-dokumenty/> |
| СШ № 73 | <https://sh73-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/> |
| СШ № 82 | <https://school82krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-gorodskaya-bazovaya-ploschadka> |
| СШ № 84 | <https://sh84-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo/> |
| СШ № 95 | <https://sh95-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nasha-shkola/o-shkole/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/> |
| СШ № 99 | <https://sh99-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 133 | https://sh133-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/?curPos=15&cur\_cc=3390 |
| СШ № 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/> |
| СШ № 6 | https://sch6krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 17 | https://krasschool17.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 23 | <https://sh23-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/> |
| СШ № 34 | <https://sch34krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/> |
| СШ № 42 | https://sh42krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 45 | https://sch45krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/ |
| СШ № 62 | <https://sch-62.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/> |
| СШ № 76 | https://sch76krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva/ |
| СШ № 78 | <https://sh78-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 93 | <https://maou93.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/> |
| СШ № 137 | https://sh137-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 158 | <https://school158-krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/> |
| **Советский район** | |
| СШ № 1 | https://sch1-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 2 | https://sh2-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 5 | https://sh5-krasnoyarsk-r04.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 7 | https://sh7-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 18 | https://sh18-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 24 | https://24schkrsk.gosuslugi.ru/sistema-nastavnichestva/ |
| СШ № 56 | <https://sch56krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 66 | https://sch66krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 69 | https://sch69krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/metodicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-pedagogovnastavnichestvo/ |
| СШ № 85 | <https://school85krsk.edusite.ru/p214aa1.html> |
| СШ № 91 | https://sh91-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/Наставничество/ |
| СШ № 98 | <https://school98.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/> |
| СШ № 108 | https://sh108-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/ |
| СШ № 115 | https://sh115-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 121 | https://sh121-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 129 | <https://sh129-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 134 | https://sch134.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/ |
| СШ № 139 | https://sh139-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/deyatelnost/ |
| СШ № 141 | https://sh141-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 143 | https://sh143-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/nastavnichestvo-shkola/?cur\_cc=4485 |
| СШ № 144 | https://sh144-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/ |
| СШ № 145 | https://sh145-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 147 | https://school-147-krsk.gosuslugi.ru/ofitsialno/nastavnichestvo-i-bazovye-ploschadki/ |
| СШ № 149 | <https://sch149-krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> |
| СШ № 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/> |
| **Центральный район** | |
| Гимназия № 2 | https://gymn-2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| Гимназия № 16 | https://gymn16.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| Лицей № 2 | https://licey2.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ |
| СШ № 4 | https://sh4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/pedagogicheskoe-nastavnichestvo/ |
| СОШ № 10 | https://sh10krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/edu-mentoring/ |
| СШ № 27 | https://sh27-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskih-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» | <http://sova-cdo.ru/mentor> |
| ДО ЦДТ № 4 | https://www.cdt4.ru/nastavnichestvo.html |
| **Кировский район** | |
| ДО ДДиЮ «Школа самоопределения» | https://школасамоопределения.рф/сведения-об-образовательной-организ/красноярский-стандарт-качества-обра/наставничество/ |
| ДО ДДиЮ «Школа самоопределения» | https://школасамоопределения.рф/сведения-об-образовательной-организ/красноярский-стандарт-качества-обра/наставничество/ |
| **Ленинский район** | |
| ДО ДДиЮ № 2 | <https://ddiu.wmsite.ru/svedenija-ob-uchrezhdenii/dokumenty/nastavnichestvo/> |
| ДО ЦВР | https://cvr.krn.muzkult.ru/nastavn |
| ДО ЦДО «Аэрокосмическая школа имени Героя Социалистического Труда Гупалова В.К.» | <https://aeroschool.siteedu.ru/partition/93841/> |
| **Октябрьский район** | |
| ДО ДТ | <https://oct-ddt.ucoz.ru/index/nastavnichestvo/0-40> |
| ДО ДООЦ № 1 | https://dooc1.ru/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/наставничество/> |
| ДО ЦТРиГО | <https://24centre.ru/normativnie_documenty> |