

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 учреждений 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 КИМЦ оформляются сводные данные по информации,

полученной от МОУ.

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

Результаты мониторинговых исследований

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества МОУ использовались «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02) и «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (письмо Минпросвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08). В данных рекомендациях представлены показатели и диагностические материалы (анкеты, тесты, опросники), позволяющие комплексно оценить эффективность применения технологий наставничества.

Степень эффективности реализации программ наставничества оценивалась по следующим критериям:

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

2. 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	1702	43

педагогических работников в МОУ		
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.

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

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

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

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

Уровни 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. Красноярск (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).

3. 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).

4. 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).

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

6. В ОУ г. Красноярска уровень эффективности программ наставничества: оптимальный – 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.

7. 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.

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

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

Приложение к справке:

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

наставничества.

2. Приложение 2. Адресные рекомендации с учетом анализа результатов мониторинга официальных сайтов ОУ и УДО.

3. Приложение 3. «Информация по ОУ и УДО с указанием активных ссылок с размещением актуальной информации и документов по реализации системы ЦМН в МОУ».

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

Сильные и слабые стороны, возможности и угрозы программы наставничества

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

	поддержки, – широкое поле для педагогического сотрудничества		дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса	
«Работодатель-учитель», «Работодатель-студент (стажеров)»	<ul style="list-style-type: none"> – высокий потенциал наставников, – демократический стиль взаимодействия, – индивидуальный подход к наставляемым, – оказание профессиональной помощи на рабочем месте, – открытость и прозрачность деятельности, – оценивание профессиональных навыков участников программы, – передача ценных знаний, опыта и навыков, – повышение престижа ОУ, – повышение производительности и результатов работы, – снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных учителей, носителей знаний, навыков, – снижение степени ошибок и неэффективности, – сопровождение профессионального роста наставляемого, – укрепление профессионального сотрудничества, – формирование культуры взаимопомощи и поддержки, – широкое поле для педагогического сотрудничества 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность возникновения зависимости наставляемого от наставника, – загруженность наставников, – затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ, – наставник и наставляемый работают в одну смену, что затрудняет общение и посещение наставником уроков наставляемого, – не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, – не проработаны механизмы мотивации участников программы, – непринятие наставничества как средства контроля за профессиональным уровнем наставляемых, – ограниченность вариативности и индивидуализации обучения в сравнении с формальными курсами и тренингами, – отсутствует регулярная обратная связь участников программы, – риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы 	<ul style="list-style-type: none"> – благоприятный период адаптации наставляемых, – взаимодействие по разным вопросам, – изучение наставляемых опыта наставников и 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 	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность наставников и наставляемых не позволяет организовать работу на высоком уровне, – незаинтересованность педагога, – низкая активность, вовлеченность наставляемых в МОУ по обмену опытом, – ограниченность перспективы развития наставляемых, если МОУ не предоставляет достаточных возможностей для продвижения, – отсутствие взаимопонимания в наставнической паре, – отсутствие систематической методической поддержки наставников, – педагог не принимает опыт наставника (противоречие), – переход на преимущественно дистанционного обучения (подрывает основу наставничества), – профессиональное выгорание, – риск неравномерного распределения наставнической поддержки между сотрудниками, – рост конкуренции между МОУ за высококвалифицированные педагогические кадры, – смена кадрового состава в МОУ (текучесть кадров, увольнение педагогов)
«Работодатель-ученик»,	<ul style="list-style-type: none"> – высокий потенциал наставников, – демократический стиль взаимодействия, 	<ul style="list-style-type: none"> – возможность возникновения зависимости 	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие по разным вопросам, 	<ul style="list-style-type: none"> – загруженность педагогов не позволяет организовать работу на

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

	<ul style="list-style-type: none"> 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 		<ul style="list-style-type: none"> 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) 	
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), – учебная мотивация, – повышение качества обучения, успеваемости, – рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии, – повышение мотивации на самореализацию через учебную и практическую деятельность, удовлетворение собственных познавательных интересов, – снижение степени ошибок и неэффективности 	<ul style="list-style-type: none"> – нарушение делового стиля общения, – нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, – неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы, – низкая активность участников программы – низкая мотивация у учеников-наставников, – отсутствие механизма поощрения/персональной ответственности, – отсутствие опыта, – снижение качества обучения, успеваемости 	<ul style="list-style-type: none"> – минимизация дефицитов ученика (подопечного), – привлечение других ровесников к наставничеству, потому что это интересно твоим друзьям, – приобретение опыта педагогической и организационной деятельности, – развитие социальной системы, – создание оптимальных условий для распространения волонтерского (добровольческого) движения и участия обучающихся в социально-значимых акциях и проектах, – участие в подготовке и проведении массовых социально-культурных, информационно-просветительских и спортивных мероприятий 	<ul style="list-style-type: none"> – дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками, – нарушение коммуникаций, снижение мотивации у учащихся, – не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников, – некачественная организация наставничества способна вызвать отторжение от педагогической деятельности, – несовместимость пары, – неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы, – низкая активность участников программы, – снижение качества обучения, успеваемости

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

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

Направление	Рекомендации	Муниципальные образовательные организации №№
Состояние нормативно-правового и информационно-методического обеспечения по реализации программ наставничества	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 наставников, 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 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

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	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/
СПШ № 12	https://shkola12krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СПШ № 19	https://sch19krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/
СПШ № 32	https://sch32krsk.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikom/poleznaya-informatsiya/nastavnichestvo/
СПШ № 86	https://sh86-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/Наставничество/
Кировский район	
СПШ № 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/
СПШ № 46	https://krsk-sch46.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/наставничество/
СПШ № 55	https://school55.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/nastavnichestvo-maou-ssh-55/
СПШ № 63	https://school63krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СПШ № 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/
СПШ № 90	https://shko90.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СПШ № 135	https://school-135.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
Ленинский район	
Гимназия № 7	https://gim7krs.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikom/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/
СПШ № 13	https://sh13-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СПШ № 16	https://sh16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/realizatsiya-tselevoy-modeli-nastavnichestva/?cur_cc=2766
СПШ №31	https://school31kras.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
СПШ №44	https://school-44-krasnoyarsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
СПШ №50	https://school50.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
СПШ №53	https://sh53-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СПШ №64	https://school64.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
СПШ №65	https://sh65-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СПШ №79	https://sch79-krsk.gosuslugi.ru/nasha-shkola/nastavnichestvo/
СПШ № 89	https://sch89krs.gosuslugi.ru/glavnoe/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA/
СПШ № 94	https://sh94-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/metodicheskaya-rabota/
СПШ № 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/

III-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://sh42krsk.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.gosweb.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-uchenikom/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/

СПШ № 154	https://maou154krsk.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СПШ № 156	https://sh156-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
СПШ № 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/
СПШ № 4	https://sh4-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/pedagogicheskoe-nastavnichestvo/
СОШ № 10	https://sh10krs.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/edu-mentoring/
СПШ № 27	https://sh27-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov/
СПШ № 51	https://sch51krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/
ОК «Покровский»	https://sh-kompleks-pokrovskij-r04.gosweb.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/shkolnoe-otdelenie/
СПШ № 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/svedeniya-ob-uchrezhdenii/dokumenty/nastavnichestvo/
ДО ЦВР	https://cvr.krn.muzkult.ru/nastavn
ДО «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