

**ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
в МКОУ «Гимназия Культуры мира им. А.Д. Адилсолтанова»  
с.Нуредилово Хасавюртовского района Республики Дагестан**

Этап	Описание	Ответственный	Частота выполнения этапа
Планирование и внедрение	<p>Выпуск нормативно-правовых и методических документов, регламентирующих порядок наставничества в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Приказ об организации наставничества; Положение о наставничестве (согласовывается педагогическим советом и утверждается приказом директора);</li> <li>– План работы (дорожная карта) по наставничеству в образовательной организации и т. д.</li> </ul>	Директор	При запуске наставничества в организации
Отбор наставников	<p>Для отбора наставников необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;</li> <li>– выбрать из школьной базы наставников, подходящих под эти критерии;</li> <li>– провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;</li> <li>– сформировать базу отобранных наставников.</li> </ul>	Директор	По мере появления новых сотрудников
Подготовка наставников	<p>Для подготовки наставников необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– провести актуализацию наставнической деятельности;</li> <li>– провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в организации.</li> </ul>	Директор, зам. директора, координатор по наставничеству	Перед проведением стажировки или мероприятия

	Рекомендация: Участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях, организованных муниципальной методической службой, ЦНППМ ДИРО.		
Обучение	Для взаимообучения по схеме «наставник – наставляемый» необходимы: – непосредственная работа наставника с наставляемым; взаимообмен опытом, знаниями, навыками. Рекомендация: знакомство с лучшими методическими материалами по наставничеству педагогов РД во вкладке «Наставничество» на сайте ЦНППМ ДИРО	Наставник Наставляемый	Согласно плану наставничества
Оценка результата изменения процедуры наставничества, поощрение лучших наставников	Для оценки результатов деятельности необходимы: – прохождение выходного анкетирования по проделанной работе; – оформление отчетной документации; – работа с отзывами; – размещение информации на сайте ОО; – издание приказов по итогам деятельности.	Наставник Наставляемый	По завершении стажировки или мероприятия
	Пересмотр существующего процесса с целью его усовершенствования на основе анализа обратной связи наставников и наставляемого, а также с учетом лучших практик по укреплению системы сохранения и передачи знаний.	Директор	В конце года
	Подведение итогов: – проведение итоговой конференции в организации; – издание сборника с материалами мероприятий (можно в электронном формате);		

	<ul style="list-style-type: none"><li>– презентация методической базы наставников организации;</li><li>– поощрение лучших наставников школы на уровне организации;</li><li>– представление лучших практик от наставников на муниципальном и республиканском уровнях.</li></ul> <p>Рекомендации:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– участие в конкурсах «Наставничество: территория новых возможностей»;</li><li>– участие в конференции «Наставничество: от теории к практике»;</li><li>– участие в иных публичных мероприятиях.</li></ul>		
--	---	--	--