**О РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГОРОДСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

 Образовательные организации Республики и нашего города столкнулись с проблемой дефицита кадров. На одной из дискуссионных площадок Республиканского Августовского совещания по образованию был поднят этот вопрос.

 Изучив сведения о персонале образовательных организаций нашего города, мы видим следующую ситуацию. Большинство педагогов, работающих в учреждениях образования, это педагоги старше 35 лет, и совсем малый процент составляют молодые специалисты. Что нас ждет через 10 или 15 лет? Дефицитными педагогическими специальностями являются: учитель математики, русского языка, химии, начальных классов, учитель английского языка, узкие специалисты детских садов.

 Одним из решений этой проблемы является выстраивание модели наставничества. В настоящее время перед нами стоит большая задача по реализации Целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Подходит к завершению этап ее введения. От того, насколько ответственно мы отнесемся к завершению данного этапа, зависит успех всего начинания. В противном случае, мы можем столкнуться с такими проблемами, как:

 **Спад энтузиазма, отсутствие интереса**

*Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации и контроля результатов*

 **Плохая организация процесса**

*Это****отсутствие документов****, регламентирующих работу наставников и их подопечных, что может привести к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой подопечных*.

 **Сопротивление**

*Незаинтересованность наставников и подопечных в системе наставничества. Это происходит при отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса.*

 **Неподготовленность самих наставников**

*Успех обучения сотрудников серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставников. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной.*

 Одной из эффективных форм сопровождения образовательных организаций в наставнической деятельности является Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Данный Центр является региональной площадкой по наставничеству и оказывают содействие по вопросам: информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях».

 Центр предлагает проведение мониторинговых мероприятий для выявления профессиональных затруднений. По их итогам выстраивается ИОМ, что является существенной помощью при повышении квалификации кадров.

 С сентября наши педагоги прошли ряд мониторингов и диагностик на базе этого Центра. Определены кураторы по реализации целевой модели наставничества в каждой ОО, наставнические пары, разработаны образцы локальных актов, методические рекомендации, которые доведены до каждой ОО.

 На муниципальном уровне разработан план мероприятий (дорожная карта) реализации программы наставничества педагогических работников ОО.

 Вся информация по наставнической деятельности размещается на сайте Управления образования в разделе «наставничество». Где имеется и нормативная документация, банк практик по наставничеству. Информацию о лучших мероприятиях мы размещаем в новостной ленте в соцсетях и в папке «Новости по наставничеству».

Буквально на прошлой неделе завершилась методическая декада «Панорама наставничества, в рамках которой опытные наставники представили лучшие практики по наставнической деятельности, поделились эффективными приемами, а молодые специалисты пополнили свои копилки педмастерства новыми приемами и методами.

Завершением методической декады стало городское мероприятие
«Я наставник», где поделились опытом по наставничеству педагоги ДОУ, УДО и ОО.

 На уровне образовательных организаций также должен быть полный пакет документов,необходимых для реализации Целевой модели наставничества и постоянное наполнение сайта информацией по наставничеству. Прошу руководителей взять под контроль наличие и качество этой документации.

 Уважаемые руководители, если Вами будет выстроена грамотная система по реализации целевой модели наставничества, то она начнет успешно функционировать, и мы решим вопрос, как с дефицитом и текучестью кадров, так и повышением образовательных результатов.

 Уверена, что внедрение Целевой модели наставничества позволит не только решить обозначенные проблемы, но и подтолкнет педагогов к творческому поиску новых форм и методов.