



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

MD 3300, ПМР, г. Тирасполь, ул. Мира, 27  
тел. 2-22-29, тел./факс 2-34-97, р/с 2182000066901003  
e-mail: prosveshenie@minpros.info

191219

№ 02-15/424

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Начальникам управлений народного  
образования городов и районов  
Приднестровской Молдавской  
Республики

Руководителям государственных  
организаций образования,  
подведомственных Министерству  
просвещения Приднестровской  
Молдавской Республики

Инструктивно-методическое письмо  
«О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в  
организациях образования Приднестровской Молдавской Республики»

Инструктивно-методическое письмо «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в организациях образования Приднестровской Молдавской Республики» разработано в целях нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов, содействия их адаптации и закреплению в организациях образования республики.

В соответствии с Постановлением Правительства ПМР от 2 ноября 2018 года № 372 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 18-44) молодым специалистом в настоящее время считается физическое лицо, «впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства, и работающим по профессиональному профилю (специальности), по которому получено образование, в течение первых (3) трёх лет после окончания организации высшего или среднего профессионального образования (получения диплома)».

В 2019 году в школах Приднестровья процент молодых педагогов составляет 9,2% (в 2018 году – 10%), в организациях дошкольного образования – 15,2% (в 2018 году – 16%), в организациях дополнительного образования –

15,7% (в 2018 году – 15,8 %), в организациях среднего и высшего профессионального образования 8,8% (в 2018 году – 9,6%) и 2,4% (2018 году – 2,9%) соответственно. Одновременно с этим наблюдается сохранение устойчивой тенденции старения педагогического состава: за последние пять лет доля пенсионеров возросла: в дошкольном образовании с 14,3% до 15,2%, в дополнительном образовании – с 17,4% до 20,8%; в системе общего образования с 24% до 25,2%; в системе среднего профессионального образования с 29,8% до 30,8%; в системе высшего профессионального образования – с 26,6% до 28%.

Стремительно возрастает актуальность необходимости организовывать работу с начинающими педагогами, если учесть, что помимо молодых педагогов в организациях образования республики образовательные программы реализуются педагогами с непрофильным образованием и без соответствующей переподготовки: наибольшая доля таких наблюдается в системе дошкольного образования – 22%, в дополнительном образовании – 15%, в общем – 7,8%, в системе начального и среднего профессионального образования – 8,7; высшего образования – 4,6%. Более того в соответствии с действующим законодательством к педагогической деятельности допускаются лица после трёх лет обучения в ВУЗе, а с августа 2019 года – выпускники непедагогических направлений подготовки при условии освоения ими в процессе обучения педагогических дисциплин и практик (в отличие от России, где профессиональный стандарт учителя позволяет занимать должность учителя без педагогического образования). Данная категория специалистов особенно нуждается в профессиональном развитии, совершенствовании необходимых для педагогической деятельности знаний и умений, формировании профессиональных компетенций с учётом изменений содержания образования.

С первых дней профессиональной деятельности молодые или начинающие педагоги начинают нести те же обязательства, что и педагоги с многолетним опытом. Общество, а особенно родители обучающихся и воспитанников, не готовы делать скидки на молодость, неопытность, недостаточную профессиональную подготовку. Более того, опросы показали, что многие директора школ республики, принимая молодых учителей на работу, реально рассчитывают на «умение проводить уроки, заполнять документацию, работать с детьми и родителями» (67%), «на реализацию в работе современных форм и методов работы, современного содержания образования» (63%), «на творческий потенциал и предложение интересных практик» (63%), а основным предметом оценки молодого учителя администрация школы выбирает «качество уроков» (70%) и «академические результаты учащихся» (47%). К сожалению, практика показывает, что сформированность у молодого или начинающего учителя перечисленных умений и навыков до сих пор остается предметом острой критики. В то же время, даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать долго и сложно: в период адаптации новички сталкиваются с множеством трудностей, в том числе социальных (невысокая

заработная плата, низкий статус и престиж профессии учителя, высокие требования государства и общества к результатам труда и т.п.) и педагогических (нехватка практических навыков, знаний в предметной области, социально-психологическое состояние личности, неуверенность и т.п.). Неслучайно именно начальный период трудовой деятельности характеризуется достаточно высоким процентом ухода из профессии, в том числе, молодых учителей. Педагог, не получивший в этот непростой для него период профессиональной деятельности реальной поддержки со стороны государства, общества и педагогического коллектива и не испытывающий чувства защищённости, переживает неуверенность, тревожность, разочарование.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога, классного руководителя, воспитателя, знакомство с нормативно-правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, молодые/начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся и воспитанников, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Грамотное управление процессом профессиональной адаптации, профессионального становления и развития помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию организации образования.

Работа с молодыми/начинающими педагогами – это целостная, организованная на всех уровнях управления образованием система мер, направленных на эффективную адаптацию, профессиональное развитие, формирование мотивации к педагогической деятельности и профессиональной идентичности, закрепление молодых специалистов на рабочих местах. Перед началом работы с молодыми педагогами сотрудникам Управлений народного образования, членам администрации обязательно необходимо ознакомиться с нормами следующих нормативных правовых актов:

- 1) Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании» (САЗ 03-26) в действующей редакции;
- 2) Закон Приднестровской Молдавской Республики от 28 декабря 2001 года № 87-3-III «О подоходном налоге с физических лиц» (САЗ 01-53) в действующей редакции;
- 3) Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 17 января 2018 года № 15 «Об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента Приднестровской Молдавской Республики»;
- 4) Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 2 ноября 2018 года № 372 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 18-44);
- 5) Распоряжение Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 19 февраля 2019 года № 93р «Об утверждении Плана работы Правительства Приднестровской Молдавской Республики в 2019 году с учётом положений Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на

2019 - 2026 годы» (пункт 251 «Совершенствование поддержки молодых педагогов и обеспечения их профессионального роста»);

6) Приказ Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 19 декабря 2003 года № 843/1373 «Об утверждении Положения о распределении молодых специалистов» в действующей редакции (САЗ 04-12);

7) Приказ Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 12 января 2010 года № 5 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (САЗ 10-7) в действующей редакции;

8) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 18 мая 2019 года №450 «Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики»;

9) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 23 мая 2019 года № 470 «Об утверждении Положения о повышении квалификации руководящих, педагогических, библиотечных работников организаций образования Приднестровской Молдавской Республики»;

10) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 17 апреля 2013 года №497 «О введении в действие Информационно-методического письма «Об организации деятельности Муниципальной методической службы и методической работы в организациях общего образования»;

11) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 23 декабря 2013 года № 1633 «О введении в действие Положения «О методической службе в организациях начального и среднего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики»;

12) Методические рекомендации «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя» (рекомендованы Учёным советом ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации») (протокол №3 от 25 ноября 2019 года), размещены на официальном сайте ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» и др.

Работа с молодыми/начинающими педагогами организуется на всех уровнях управления образованием и в соответствии со следующими принципами:

– принцип сопровождения: организация системы мер по нормативно-правовой, методической, психологической, информационной поддержке молодого/начинающего педагога, позволяющей учитывать промежуточные успехи/неуспехи, корректировать направление и содержание взаимодействия с молодыми/начинающими педагогами;

– принцип индивидуализации: ориентация на конкретную личность педагога, его образовательные потребности, профессиональные интересы, ценностные ориентации;

– принцип активности: мотивация молодого/начинающего педагога к самосовершенствованию, самообразованию, самореализации, развитию собственной профессиональной траектории;

– принцип педагогической рефлексии: стимулирование молодого/начинающего педагога к самоанализу, самооценке, осознанию себя в роли педагога;

– принцип сочетания единоначалия и коллегиальности: повышение уровня ответственности всех заинтересованных лиц (молодых учителей, наставников, педагогическое сообщество и т.д.) и их вовлечение в процесс выработки решений на разных уровнях управления образованием.

## **I. Организация работы на уровне Министерства просвещения**

Министерство просвещения Приднестровской Молдавской Республики реализует государственную политику по совершенствованию поддержки молодых/начинающих педагогов и обеспечению условий для их профессионального развития. Реализация данных направлений осуществляться через следующие виды деятельности.

1. Диагностико-статистическая: предусматривает проведение мониторинга результатов распределения и социализации выпускников педагогических специальностей и направлений подготовки через статистические формы предоставления информации; формирование проектов планов потребностей отрасли в педагогических кадрах; изучение основных групп проблем и трудностей молодых педагогов путем анализа результатов диагностики, проводимой управлениями народного образования (далее - УНО).

2. Нормативно-правовая. Предполагает осуществление нормативно-правовой и информационной поддержки молодых педагогов; разработку мер по стимулированию наставничества; создание нормативно-правовой базы для организации конкурсов профессионального мастерства; содействие в организации накопительной системы повышения квалификации; совместно с ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» разработку различных форм работы с молодыми педагогами, в том числе дистанционных, организация тематических семинаров, курсов, и т.д.

3. Осуществление контроля организации работы в УНО и в организациях образования по работе с молодыми/начинающими педагогами.

## **II. Организация работы на уровне управлений народного образования**

УНО при работе с молодыми/начинающими педагогами учитывает специфику муниципальной системы образования, социокультурные особенности образовательной среды, обусловленные исторически сложившейся полиэтнической ситуацией в каждом регионе, населённом пункте. Организация работы с молодыми/начинающими педагогами осуществляться через следующие виды деятельности.

1. Диагностико-статистическая: предусматривает проведение мониторинга результатов закрепления выпускников педагогических

специальностей и направлений подготовки на рабочих местах; формирование проектов планов потребностей в педагогических кадрах на муниципальном уровне; изучение проблем и трудностей молодых педагогов и на основании полученных результатов планирование работы с ними.

2. Нормативно-правовая. Предполагает осуществление нормативно-правовой и информационной поддержки молодым/начинающим педагогам; разработка мер по стимулированию наставничества. С целью создания нормативно-правовой базы для работы с молодыми/начинающими педагогами на уровне УНО могут быть разработаны и внедрены, например, положения о различных объединениях молодых педагогов (учителей, воспитателей) города или района, о Школе «Молодой педагог», о Клубе «Молодой учитель», о сайте молодых специалистов и т.п. С целью оказания методической помощи муниципальным организациям образования на уровне УНО могут быть разработаны макеты адаптационных программ, индивидуальных карт развития, образовательных маршрутов, портфолио, отчётов молодых учителей, методические рекомендации для администрации школ по работе с молодыми педагогами и т.п.

3. Организационная. Данный вид деятельности рекомендуется строить в соответствии с запланированными мероприятиями по работе с молодыми/начинающими педагогами, которые должны быть направлены на профилактику дезадаптации и преодоления трудностей в работе, формирование профессиональной и методической грамотности, правовой культуры и правосознания молодого/начинающего педагога, его профессиональное и личностное развитие. Рекомендуется создавать условия для возможности взаимодействия молодых/начинающих педагогов друг с другом через организацию различных педагогических сообществ.

С целью популяризации положительных результатов педагогического труда рекомендуется создание серии репортажей на телевидении или открытие рубрики в печати «Дневник молодого учителя».

4. Осуществление контроля организации работы с молодыми/начинающими педагогами в организациях образования.

### **III. Организация работы на уровне организации образования**

Работа с молодыми/начинающими педагогами на институциональном уровне (уровень организации образования) представляет собой систему мер по взаимодействию опытных работников организации образования с молодыми/начинающими педагогами. Руководитель организации образования и его заместители обязательно должны находить время, а лучше сознательно его планировать, для работы с молодыми/начинающими педагогами, постоянное взаимодействие с которыми, адекватная оценка и поддержка коллег оказывает благоприятное влияние на степень удовлетворенности работой, эффективность труда и в целом на благоприятный результат профессиональной адаптации молодого/начинающего специалиста.

В первые дни работы представитель администрации знакомит молодого/начинающего педагога с историей организации образования,

структурой управления, традициями педагогического коллектива, режимом работы, педагогической нагрузкой, расписанием занятий, рабочим местом. Рекомендуется в кратчайшие сроки представить нового специалиста коллективу и закрепить наставника. Наличие системы наставничества характеризует зрелость учреждения в плане работы с персоналом, понимание руководителем ценности своих сотрудников, способствует улучшению психологического климата.

Важным с точки зрения рационального использования трудовых и временных ресурсов является распределение сфер компетенций и ответственности в работе с молодыми/начинающими педагогами между следующими сотрудниками: руководитель, заместители руководителя, методист, педагог-психолог, наставник, коллеги (таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемое распределение сфер компетенций и ответственности сотрудников организации образования для работы с молодыми/начинающими педагогами

Рекомендуемый период времени	Виды работ, мероприятия	Методы/	Примечание
Администрация			
Первая неделя работы молодого/начинающего педагога	Ознакомление молодого/начинающего педагога с историей организации образования, Уставом, трудовым договором, структурой управления, традициями педагогического коллектива, режимом работы, педагогической нагрузкой, расписанием занятий, рабочим местом. Представление нового специалиста коллективу.	Беседы, консультация, видеометод (ролики об организации), работа с документами	Проводится обязательно
Первый месяц работы	Закрепление наставника		Регламентируется приказом руководителя
	Изучение принципов перспективного и текущего планирования учебно-воспитательного процесса в школе	Изучение документации, консультации	
В соответствии с планом работы организации образования	Участие в организации общешкольных мероприятий по предмету (тематический вечер, юбилейные дни и т.д.)	Совместное с администрацией составление плана, сценария	
	Осуществление работы с родителями (участие в проведении родительских собраний, лекций для родителей, индивидуальные беседы)		
Первый год работы	Изучение особенностей адаптационного периода, возникших трудностей	Беседы	Проводится обязательно
.....			
Методист (при наличии)/ руководитель методического объединения/цикловой комиссии			
В соответствии с планом работы	Организация и функционирование Школы молодого педагога	Групповые методы работы: дискуссия, тренинговые	Работа осуществляется в соответствии с

		занятия, мастер-классы, проектная деятельность, участие в работе творческих групп	приказами МП ПМР №№ 1633, 497
Второе полугодие первого года работы	Выбор темы по самообразованию, составление примерного плана работы над темой	Самостоятельная работа, педагогическая рефлексия	
В течение всего периода	Регулярное ознакомление со статьями, опубликованными в журналах, с педагогической и методической литературой	Анализ, обсуждение	Возможно ведение индивидуального мини-каталога изученной литературы.
Первый год работы	Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов	Консультации, самостоятельное выполнение заданий	Формирование банка учебно-дидактических материалов
Второй – третий год работы	Создание собственного сайта молодого педагога		
.....			
Наставник			
Первые месяцы работы	Знакомство с наставником, адаптация друг к другу	Наблюдение, психолого-педагогическая рефлексия	
В соответствии с разработанным совместно с наставником планом работы	Виды работ, связанные непосредственно с подготовкой и проведением занятий/уроков и пр.	Посещение занятий, изучение педагогического опыта, работа с документами, самоанализ, рефлексия	Работа осуществляется в соответствии с приказом МП ПМР № 450
.....			
Педагог-психолог			
В течение первого полугодия, постоянно	Диагностика психолого-педагогических трудностей	Наблюдение, тестирование, анкетирование	Рекомендуется использовать Методические рекомендации «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя»
В течение первого полугодия	Формирование индивидуального плана личностного развития	Совместное планирование	Формируется с учётом результатов психолого-педагогической диагностики
По мере необходимости	Работа по преодолению трудностей адаптационного периода	Диагностические и коррекционные	Проводится во взаимодействии с



		методы и формы работы, консультации	другими членами коллектива (администрация, наставник, коллеги и т.п.)
.....			
Педагогический коллектив/коллеги			
В соответствии с графиком	Взаимопосещение занятий	Наблюдение, анализ плана занятий, деятельности педагога, обучающихся	Результаты анализа могут фиксироваться в дневнике
По мере готовности	Создание сайта молодых педагогов	Совместная работа с педагогами	
.....			
Специалист по охране и безопасности учебного процесса			
В соответствии с требованиями сроков проведения инструктажей	Ознакомление с правилами и инструкциями по охране труда	Инструктаж	Фиксируется в Журнале инструктажа

Конкретные виды работ и время их проведения планируются с учётом профессиональной (теоретической и практической подготовленности молодого/начинающего педагога), его профессиональных и личностных потребностей. В связи с чем, как правило, планирование работы с молодым специалистом должно начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования. Диагностика позволяет определить те сильные стороны в деятельности и личности педагога, на которые можно опираться и которые необходимо развивать в индивидуальном стиле педагогической деятельности. Позже психологическая и педагогическая диагностика позволит максимально чётко и предметно устанавливать перечень острых проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодая учитель в первые годы работы, и на их основе формировать адаптационные программы, строить персонифицированную дорожную карту сопровождения.

Важнейшим компонентом работы с молодыми/начинающими педагогами является трансформация их деятельности в самостоятельную педагогическую деятельность, развития - в саморазвитие, а образования – в самообразование. Для этого можно использовать индивидуальный план, в котором отражаются различные направления деятельности по личностному росту и профессиональному развитию.

Критериями эффективности работы с молодыми/начинающими педагогами являются:

- эффективная адаптация молодого/начинающего педагога, общая удовлетворённость работой;
- освоение основных норм и требований к поведению и результатам педагогической деятельности;

- максимально быстрое достижение средних для организации образования показателей качества образования;
- вхождение в педагогический коллектив и принятие менталитета профессии с учетом специфики организации образования, успешное взаимодействие со всеми субъектами педагогической системы: коллеги, воспитанники, родители, администрация, социальные партнеры;
- приобретение уверенности в себе как в профессионале, сформированная педагогическая рефлексия.

И.о. министра



А.Н.Николюк