



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

П Р И К А З

18.05.2019

№ 450

г. Тирасполь

Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики

В соответствии с Законом Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании» (САЗ 03-26) в текущей редакции, Постановлением Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 26 мая 2017 года № 113 «Об утверждении Положения, структуры и предельной штатной численности Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 17-23) в целях совершенствования системы поддержки, профессионального развития молодых и начинающих педагогов
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики согласно Приложению к настоящему Приказу.
2. Руководителям Управлений народного образования и организаций образования Приднестровской Молдавской Республики руководствоваться утверждённым Положением.
3. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на начальника Управления инспектирования, аттестации и мониторинга системы образования М.Г. Тымчек.

Министр

 Т.Г. Логинова

Приложение к Приказу
Министерства просвещения
Приднестровской Молдавской
Республики
от 18.05.2019 № 450

Положение о наставничестве в системе образования
Приднестровской Молдавской Республики

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы поддержки молодых и начинающих педагогов, нормативно-правового сопровождения их профессионального развития.

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – это целенаправленная деятельность наиболее опытных руководящих и педагогических работников по оказанию молодым или начинающим педагогическим работникам помощи в профессиональном становлении и развитии, адаптации к исполнению должностных обязанностей и повышению заинтересованности в высокой результативности педагогической деятельности. Наставничество – одна из форм развития педагогических компетенций непосредственно на рабочем месте, в которой молодой или начинающий педагог под руководством наставника практически осваивает профессиональные приёмы.

Наставник – руководящий или педагогический работник, назначенный ответственным за профессиональную адаптацию молодого или начинающего педагогического работника, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области управления, методики обучения и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий высокие показатели в работе.

Молодой педагог – физическое лицо, имеющее право заниматься педагогической деятельностью, впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования, в течение первых трёх лет после окончания учебного заведения (получения диплома) Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства.

Начинающий педагог – физическое лицо, как правило, имеющее знания в области предметной специализации по программе высшего или среднего профессионального образования, но не имеющее опыта педагогической деятельности.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3. Наставничество организуется в целях совершенствования системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказание им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации к педагогической деятельности, глубокого и всестороннего развития в области предметной специализации и методики преподавания. Для самого педагога наставничество – это эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий профессиональный уровень.

4. Основными задачами наставничества являются:

- оказание молодым или начинающим педагогам помощи в преодолении трудностей, связанных с вхождением в профессию и осуществлением педагогической деятельности;

- содействие ускорению процесса профессионального становления молодых и начинающих педагогов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные обязанности;

- содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам педагогической профессии;

- содействие адаптации молодых и начинающих педагогов к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива организации образования и правил поведения;

- содействие закреплению молодых и начинающих педагогов на рабочих местах, снижению текучести кадров.

5. Наставничество основывается на принципах индивидуализации, практической направленности, активного саморазвития, добровольности.

6. Организация наставничества предусматривает:

- взаимную заинтересованность сторон;

- контроль и поддержку со стороны администрации организации образования;

- анализ промежуточных и итоговых результатов взаимодействия.

III. УРОВНИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7. Система наставничества представляет собой процесс по оказанию молодым и начинающим педагогам конкретной методической, психолого-педагогической, информационной помощи в период их адаптации, становления и

профессионального развития, интегрированный на трёх уровнях управления образованием – республиканском, муниципальном, институциональном.

8. На республиканском уровне Министерство просвещения осуществляет общее нормативно-правовое и информационное сопровождение процесса наставничества. Республиканская аттестационная комиссия учитывает результаты наставничества при аттестации руководителя или педагогического работника на присвоение квалификационной категории.

9. На муниципальном уровне управление народного образования:

- создаёт методическую базу для реализации процесса наставничества в организациях дошкольного, общего и дополнительного образования через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала;
- организует работу с наставниками (например, через проведение семинаров, мастер-классов, организацию стажировки и другие формы);
- изучает, обобщает и популяризирует лучшие практики наставничества.

Муниципальная аттестационная комиссия учитывает результаты наставничества при аттестации руководителя или педагогического работника на присвоение квалификационной категории, вносит предложения о поощрении наставников, молодых или начинающих педагогов.

10. На институциональном уровне в организации образования ведётся работа по:

- созданию методической базы для реализации процесса наставничества через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала;
- изучению, обобщению и популяризации лучших практик наставничества;
- назначению наставника за молодым или начинающим педагогом (на добровольной основе);
- оказанию организационной, методической, информационной и другой помощи наставнику в выполнении возложенных на него функций;
- оценке результатов наставничества;
- рассмотрению поощрения наставника по результатам оценки деятельности.

IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

11. Руководство деятельностью наставников на институциональном уровне осуществляют заместитель руководителя организации образования, наделённый компетенциями по работе с молодыми или начинающими педагогами (далее –

заместитель руководителя организации образования), руководители методических объединений (цикловых методических комиссий), направленность функционирования которых связана с деятельностью молодого или начинающего педагога.

12. Заместитель руководителя организации образования:

- определяет наставника из числа наиболее компетентных руководящих или педагогических работников, имеющих системное представление о педагогической деятельности и работе организации образования, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по соответствующему профилю деятельности молодого или начинающего педагога, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, гибкостью в общении, демонстрирующих высокие показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- представляет молодого или начинающего педагога коллективу организации образования, готовит локальный акт о закреплении наставника;
- организует (при необходимости) обучение наставников современным формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии;
- оказывает наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми или начинающими педагогами;
- изучает, обобщает и способствует распространению положительного опыта наставничества в организации образования;
- осуществляет контроль организации наставничества;
- определяет меры поощрения наставников.

13. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми педагогами несут руководители методических объединений (цикловых методических комиссий), которые:

- планируют рассмотрение на заседании методического объединения (циклового методической комиссии) плана работы наставника с молодым или начинающим педагогом;
- проводят инструктаж наставников и молодых или начинающих педагогов;
- обеспечивают возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществляют систематический контроль работы наставника;
- проводят промежуточную и итоговую оценку эффективности процесса наставничества.

14. Кандидатуры наставников, сроки наставничества рассматриваются на заседаниях методического объединения (циклового методической комиссии) и

утверждаются локальным актом руководителя организации образования. Как правило, наставник закрепляется за молодым или начинающим педагогом на срок не менее одного года.

Локальный акт о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого или начинающего педагога на должность.

15. Показателями оценки эффективности работы наставника является повышение качества выполнения задач молодым или начинающим педагогом в период наставничества, проявляющееся в развитии дидактико-методических умений, улучшении качества проведения учебных занятий, положительной динамике результатов освоения обучающимися образовательной программы (средний балл, процент качества и успеваемости), преодолении педагогических трудностей (Приложение 1).

Оценку показателей рекомендуется проводить не реже одного раза в полгода. Результаты оценки должны учитываться при внесении изменений в план работы наставника с молодым или начинающим педагогом.

16. Особенности организации наставничества, оценки эффективности работы наставника с учётом направления деятельности молодого или начинающего педагога, промежуточного и итогового контроля выполнения задач молодым или начинающим педагогом отражаются в локальных актах организаций образования (положениях/методических рекомендациях и т.п.).

V. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА

17. Наставник обязан:

- знать нормы и требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности молодого или начинающего педагога по занимаемой им должности;
- разработать совместно с молодым или начинающим педагогом план работы с учётом имеющихся у него затруднений и профессиональных потребностей (Приложение 2);
- контролировать и оценивать проведенные молодым или начинающим педагогом учебные занятия и внеклассные мероприятия, выполнение плана работы;
- оказывать методическую помощь в овладении педагогическим мастерством, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные молодым или начинающим педагогом ошибки;
- привлекать молодого или начинающего педагога к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию его общекультурных и

профессиональных компетенций;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего педагога.

18. Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для трудовой деятельности молодого или начинающего педагога;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого или начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении, применении мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;

- по согласованию с заместителем руководителя организации образования привлекать к процессу наставничества других сотрудников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого или начинающего педагога;

- ходатайствовать перед аттестационной комиссией о присвоении молодому или начинающему педагогу квалификационной категории по занимаемой должности;

- требовать от молодого или начинающего педагога выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

- ходатайствовать о прекращении наставничества по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с молодым или начинающим педагогом и т.п.) или достижения молодым или начинающим педагогом требуемых стабильных показателей.

VI. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА МОЛОДОГО ИЛИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

19. В период наставничества молодой или начинающий педагог обязан:

- изучать нормативные правовые акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, структуру, специфику деятельности организации образования, должностные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план работы в установленные сроки;

- совершенствовать профессиональное мастерство, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у наставника передовым методам и формам работы;

- повышать свой профессиональный уровень, в том числе через саморазвитие;

- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником.

20. В период наставничества молодой или начинающий педагог имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации организации образования предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;
- посещать мероприятия методического, педагогического, воспитательного характера, проводимые в других организациях образования;
- защищать свои интересы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение 1
к Положению о наставничестве в системе образования
Приднестровской Молдавской Республики

**Оценка сформированности дидактико-методических умений
молодого или начинающего педагога
(на примере учителя организации общего образования)**

Цель: изучить уровень сформированности дидактико-методических умений, выявить затруднения и успешные аспекты молодого или начинающего учителя при планировании и организации образовательного процесса, реализации образовательной программы.

При ответе на вопросы необходимо поставить соответствующие знаки «-» или «+» (в колонках 3-6)

	Дидактико-методическое умение	Испытывает затруднения	Частично владеет	Хорошо владеет	Может обобщить опыт по данному вопросу
1	2	3	4	5	6
1.	Умение ставить и разъяснять цели, задачи учебного занятия				
2.	Умение оптимально отбирать учебный материал для учебного занятия				
3.	Умение рационально выбирать формы и методы при организации учебного занятия, оптимально распределять учебное время				
4.	Владение технологией (элементами): указать какой				
5.	Организация самостоятельной работы учащихся				
6.	Владение приемами активизации внимания, познавательного интереса учащихся к теме учебного занятия				
7.	Владение современными методиками диагностики уровня обученности учащихся				

8.	Умение создать благоприятный психологический климат, ситуацию успеха				
9.	Владение правильной и профессионально грамотной речью				
10.	Умение выявить непонятные слова и фразы, объяснить их, заменить общедоступными, дать пояснения с помощью приема аналогии, наглядных примеров				
11.	Умение организовать рефлексивный этап урока, соотнести результаты с поставленными целями				
12.	Умение осуществлять самоанализ урока				
13.	Создание учебно-методических комплектов по предмету				
14.	Владение ИКТ-компетенциями				
15.	Планирование и проведение творческой работы с учащимися				
16.	Методика работы с учебником и информационно-справочной литературой				
17.	Организация индивидуальной работы с одарёнными учащимися				
18.	Организация индивидуальной работы с неуспевающими учащимися				
19.	Организация работы по изучению и внедрению действующих образовательных стандартов				
20.	Умение составлять календарно-тематическое планирование				

Уровень сформированности дидактико-методических умений, наличие затруднений у молодого или начинающего учителя при планировании и организации образовательного процесса, реализации образовательной программы определяется в соответствии со следующей шкалой:

1 балл – испытывает затруднения;

2 балла – частично владеет;

3 балла – хорошо владеет;

4 балла – может обобщить опыт по данному вопросу.

Общая сумма баллов свидетельствует об уровне сформированности дидактико-методических умений:

60 - 80 баллов – высокий уровень;

40 - 59 баллов – оптимальный уровень

26 - 39 баллов – допустимый уровень

20 - 25 баллов – критический уровень

Рекомендуется проводить оценку нескольким специалистам (наставником, ответственным за наставничество должностным лицом, самым молодым или начинающим педагогом и т.п.). В таком случае рассчитываются средние показатели.

Приложение 2
к Положению о наставничестве в системе образования
Приднестровской Молдавской Республики

**Примерный план работы наставника
с молодым или начинающим педагогом (на примере учителя)**

Направления работы	Мероприятие	Перечень заданий	Сроки	Оценка выполнения (отлично/хорошо/удовлетворительно), замечания
1. Учебно-программное обеспечение урока	Ознакомление с перспективным планированием	Участие в совместном перспективном планировании		
	Оформление и ведение классных журналов в организациях общего образования	Изучить правила оформления и ведения журнала		
	Ознакомление с требованиями к составлению календарно-тематического планирования	Составить календарно-тематический план		
	Изучение правил, особенностей поурочного планирования	Составить поурочный план по темам (<i>указать темы</i>)		
	Освоение разработки уровневых контрольных заданий	Разработать уровневые контрольные задания для промежуточного контроля по темам (<i>указать темы</i>)		
		
2. Методическое направление	Ознакомление с научно-методической литературой по направлению деятельности	Изучить: <i>указать конкретные источники</i>		
	Посещение и анализ занятий	Проанализировать посещённые занятия		
	Отбор дидактического материала для учебных занятий	Подобрать дидактический материал для занятий по темам (<i>указать темы</i>)		
	Изучение педагогического опыта	Изучить направление педагогического опыта		

	наставника	наставника <i>(указать направление)</i>		
	Ознакомление с едиными требованиями по орфографическому режиму	Следовать требованиям единого орфографического режима		
	Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Изучить методологическую основу <i>(указать технология)</i>		
	Ознакомление с ИКТ-технологиями	Применить способы, приёмы ИКТ-технологии <i>(указать)</i>		
	...			
3.Осуществление педагогической деятельности	Проведение и самоанализ занятий	Провести и проанализировать занятия на темы... <i>(указать темы)</i>		
	Организация оценочной деятельности	Применить различные способы оценки		
	Организация работы с неуспевающими	Организовать работу с неуспевающими <i>(указать фамилии учащихся)</i>		
	Организация работы с одарёнными	Организовать работу с одарёнными <i>(указать фамилии учащихся)</i>		
	...			
4.Воспитательное направление	Ознакомление с требованиями проведения внеурочных занятий (по предмету)	Изучить требования к проведению внеурочных занятий		
	Посещение внеурочных занятий	Посетить и провести анализ внеурочных занятий		
	Проведение внеурочных занятий (по предмету)	Разработка и проведение внеурочного занятия по теме....., проведение самоанализа		
	...			