

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ ПМР  
Государственное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования и повышения квалификации»

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Сборник материалов*

Тирасполь  
2022

*Рекомендовано к печати Ученым советом  
ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации»  
(протокол № 07 от 28.02.2022 г.)*

**Автор-составитель**

**М.Г. Тымчек**, начальник Управления инспектирования, аттестации и мониторинга системы образования Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики.

**Рецензенты:**

**С.Г. Кучеряну**, кандидат психологических наук, доцент, руководитель Центра дополнительного образования ГОУ «Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»;

**С.Г. Бай**, начальник МУ «Управление народного образования г. Тирасполя».

**Нормативно-правовое сопровождение** профессионального развития молодого педагога в республиканской системе образования: сборник материалов / авт.-сост. М.Г. Тымчек. – Тирасполь: ИРОиПК, 2022. – 102 с.

Сборник адресован руководителям и специалистам органов управления образованием, администрации и педагогам-наставникам в школах с целью оказания им правовой и методической поддержки при организации работы с молодыми педагогами. Представлены практические материалы, используемые управлениями народного образования республики, организациями общего образования, тексты нормативных документов республиканского, муниципального и институционального уровней управления образованием, демонстрирующие отечественный опыт решения проблемы профессионального развития молодого учителя на всех уровнях управления образованием.

Материалы сборника также представляют практическую значимость для преподавателей, реализующих основные и дополнительные профессиональные образовательные программы при подготовке руководителей и педагогических работников.

ББК 74.04(4Мол5)

© ИРОиПК, 2022

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Успешность развития образовательной отрасли более всего зависит от эффективности кадровой политики в образовании, профессионализма педагогических кадров. Особая роль отводится молодым педагогам, интенсивность профессионального развития которых является условием своевременного воспроизводства кадрового ресурса и гарантией стабильного функционирования и потенциального развития как отрасли образования, так и государства в целом. Важность создания условий для профессионального развития молодого педагога отражена в Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019–2026 годы: «Основной целью кадровой политики в сфере образования является обеспечение системы просвещения современными административными и педагогическими кадрами» (раздел «Кадры для отрасли образования»). Для достижения целей в главном стратегическом документе развития Приднестровской Молдавской Республики заявлены следующие задачи:

- разработка и принятие мер по совершенствованию государственной системы подготовки и переподготовки педагогических кадров;
- повышение престижа профессии педагога путем создания системы мотивации и стимулирования педагогических работников;
- формирование возможности непрерывного повышения профессиональных компетенций педагогов, в том числе с использованием современных технологий;
- разработка и принятие мер по обеспечению уровня социальной защиты педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность и, прежде всего, в сельской местности;
- принятие мер по совершенствованию системы поддержки молодых педагогов и обеспечения их профессионального роста;
- принятие мер по постепенному повышению материального и финансового стимулирования педагогов, обеспечению постепенного роста заработной платы».

(Указ Президента ПМР от 12 декабря 2018 года № 460 «Об утверждении Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019–2026 годы»)

От благополучного вступления молодого учителя в профессию, создания условий для его профессионального развития зависит скорость достижения целей образования и соответствие социальным запросам, в то время как профессиональные ошибки и неудачи могут иметь негативные последствия. Практика показывает, что если не создать эффективно функционирующую систему сопровождения профессионального развития молодых учителей и их поддержки в адаптационный период, то суммарные экономические и человеческие ресурсы,

затраченные государством на обучение, привлечение, отбор педагогов не только не оправдывают себя, но и приводят к постоянному дефициту педагогических кадров. Данная система должна иметь нормативно-правовую основу как необходимое условие ее действенного функционирования и гарантии реализации государственной образовательной политики в области кадрового обеспечения и защиты прав учителя. Особое внимание уделяется необходимости поддержки молодого учителя на всех уровнях управления образованием: государственном, муниципальном и институциональном.

Исходя из функциональности, характера решаемых задач и целей по содержанию правовые средства, направленные на профессиональное развитие молодого учителя, могут носить:

– *концептуально-прогностический характер*, т.е. определять общие цели и стратегию развития работы с молодыми учителями. Это могут быть стратегии, концепции сопровождения, документы, закрепляющие статус молодого педагога (учителя), регламентирующие конкурсное движение, перспективные планы потребности в профессиональном развитии молодых кадров, планы работы с молодыми педагогами и др.;

– *административно-управленческий характер*, т.е. определять процесс сопровождения, работу методических объединений, кадровое, финансово-экономическое, материально-техническое, информационное обеспечение сопровождения, организацию наставничества, проведение диагностических процедур, формирование межмуниципального и межшкольного сетевого взаимодействия по вопросам работы с молодыми специалистами, их профессионального становления, роста и др.;

– *профессионально-педагогический характер*, т.е. регулировать педагогическую, методическую деятельность, определять условия профессионального развития. Это могут быть программы адаптации, программы обучения и повышения квалификации, методики формирования и развития профессионализма и др.;

– *лично-ориентированный характер*, т.е. определять траекторию профессионального развития с учетом ее персонифицированности и др. Это могут быть макеты индивидуальных карт развития, образовательных маршрутов, портфолио, отчетов молодых учителей, планы совместного с наставником взаимодействия и др.

В сборнике представлен опыт использования правовых средств при организации работы с молодыми педагогами на всех уровнях управления образованием: государственном (республиканском), муниципальном, институциональном (школьном). Цель разработки и внедрения представленных документов – создать условия для профессионального развития молодых и начинающих педагогов, содействие их адаптации, безболезненному вхождению в профессию и закреплению в организациях образования республики.

---

## РАЗДЕЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. РЕСПУБЛИКАНСКИЙ УРОВЕНЬ

---

Республиканский уровень нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого педагога представлен следующими правовыми актами:

1) Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 17 января 2018 года № 15 «Об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента Приднестровской Молдавской Республики»;

2) Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 7 апреля 2021 года № 116 «Об утверждении Положения о порядке распределения и трудоустройства лиц, освоивших образовательные программы начального, среднего или высшего профессионального образования за счет средств республиканского бюджета и прошедших государственную (итоговую) аттестацию»;

3) 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);

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

5) 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»;

6) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 11 октября 2019 года № 883 «Об утверждении Концепции развития психолого-педагогической службы в системе образования Приднестровской Молдавской Республики на период 2019–2021 гг.»;

7) 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»;

8) Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 16 октября 2020 года № 978 «О введении в действие Методических рекомендаций «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя»;

9) Приказ Министерства просвещения ПМР от 24 июня 2020 года № 575 «Об утверждении Положения «О клубе молодых учителей в системе образования Приднестровской Молдавской Республики».

С целью выстраивания системы вертикального и горизонтального взаимодействия органов управления образованием при организации работы с молодыми и начинающими педагогами Министерством просвещения подготовлено Инструктивно-методическое письмо, в котором предложены конкретные направления работы для каждого уровня управления образованием (республиканский, муниципальный, институциональный (школьный), актуализированы статистические данные о доле молодых педагогов и педагогах пенсионного возраста, педагогах, работающих с непрофильным образованием. Письмо содержит перечень нормативных правовых документов, регламентирующих работу с молодыми/начинающими педагогами, реализация которых позволит в большей степени соблюдать права молодого педагога и права руководителя организации образования. В приложении к Инструктивно-методическому письму разработаны рекомендации по распределению сфер компетенций и ответственности сотрудников организации образования при работе с молодыми педагогами.

**ИНСТРУКТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПИСЬМО  
«О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ/НАЧИНАЮЩИМИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ  
РАБОТНИКАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ  
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

*(исх. от 19 декабря 2019 года № 02-15/424)*

Инструктивно-методическое письмо 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 работающее по профессиональному профилю (специальности), по которому получено образование, в течение

первых (3) трех 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 трех 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 учетом 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 не простой для него период профессиональной деятельности реальной поддержки со стороны государства, общества и педагогического коллектива и не испытывающий чувства защищенности, 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 учетом положений Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019–2026 годы» (п. 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);

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 Ученым 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.

### **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 осуществляется 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 «ИРОиПК» 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.

### **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, населенном пункте. Организация работы с молодыми/начинающими педагогами осуществляется 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, отчетов 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.

### 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 (см. табл. 1).

Конкретные виды работ и время их проведения планируются с учетом профессиональной (теоретической и практической подготовленности молодого/начинающего педагога), его профессиональных и личностных потребностей.

Таблица 1

### Рекомендуемое распределение сфер компетенций и ответственности сотрудниками 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 занятия, мастер-классы, проектная деятельность, участие в работе творческих групп
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
Первый год работы	Участие в разработке (доработке) учебных дидактических материалов Консультации, самостоятельное выполнение заданий
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 уроков и пр. Посещение уроков, 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
В течение первого полугодия	Формирование индивидуального плана личностного развития Совместное планирование
По мере необходимости	Работа по преодолению трудностей адаптационного периода Диагностические и коррекционные методы и формы работы, консультации
.....	Рекомендуется использовать Методические рекомендации «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя» Формируется с учетом результатов психолого-педагогической диагностики Проводится во взаимодействии с другими членами коллектива (администрация, наставник, коллеги и т.п.)
Педагогический коллектив/коллекти	
В соответствии с графиком	Взаимопосещение уроков Наблюдение, анализ плана уроков, деятельности педагога, обучающихся
По мере готовности	Создание сайта молодых педагогов Совместная работа с педагогами
.....	Результаты анализа могут фиксироваться в дневнике
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	

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 четко и предметно устанавливать перечень острых проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель в первые годы работы, и на их основе формировать адаптационные программы, строить персонализированную 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 удовлетворенность 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. *(Окончание документа)*

В течение многих десятилетий, несмотря на множественный опыт применения других способов обучения, очевидные преимущества в процессе подготовки специалистов имеет наставничество. При использовании наставничества важен добровольный характер со стороны наставника, что обеспечивает при восприятии педагогического опыта доброжелательность и взаимную симпатию. В Приднестровье внедрено в практику Положение о наставничестве в системе образования, которым за Министерством просвещения, УНО и школами закрепляются соответствующие компетенции. Такой подход позволяет упорядочить данный процесс, осуществлять контроль за исполнением норм документа. В Положение включена рекомендация аттестационным комиссиям учитывать

результаты наставничества при аттестации педагога-наставника на присвоение квалификационной категории (пункты 8 и 9 Положения). Приложение к документу позволяет определить уровень сформированности дидактико-методических умений, наличие затруднений у молодого учителя и использовать полученную информацию при планировании и организации совместной с наставником деятельности, а также осуществлять мониторинг ее результативности.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*(Приложение к Приказу Министерства просвещения  
Приднестровской Молдавской Республики от 18.05.2019 г. № 450)*

### **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 приемы.

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 трех 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;

- способствование 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 трех 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:

- создает 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.

10. 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.

На институциональном уровне в организации образования ведется работа:

- по созданию методической базы для реализации процесса наставничества через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала;

- по изучению, обобщению и популяризации лучших практик наставничества;

- по назначению наставника за молодым или начинающим педагогом (на добровольной основе);

- по оказанию организационной, методической, информационной и другой помощи наставнику в выполнении возложенных на него функций;

- по оценке результатов наставничества;

- по рассмотрению поощрения наставника по результатам оценки деятельности.

## IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

11. Руководство деятельностью наставников на институциональном уровне осуществляют заместитель руководителя организации образования, наделенный 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 (цикловой 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 (цикловой 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 уроков, положительной динамике результатов освоения обучающимися образовательной программы (средний балл, процент качества и успеваемости), преодолении педагогических трудностей (прил. 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 учетом 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 учетом имеющихся у него затруднений и профессиональных потребностей (прил. 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, воспитательно-го характера, проводимые в других организациях образования;

– защищать свои интересы в соответствии с действующим законодательством.

### 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).

№ п/п	Дидактико-методическое умение	Испытывает затруднения	Испытывает затруднения		Может обобщить опыт по данному вопросу
			Частично владеет	Хорошо владеет	
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 одаренными учащимися				
18	Организация индивидуальной работы с неуспевающими учащимися				

19	Организация работы по изучению и внедрению действующих образовательных стандартов				
20	Умение разрабатывать рабочие программы				

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, самим молодым или начинающим педагогом и т.п.). В таком случае рассчитываются средние показатели.

Приложение 2  
к Положению о наставничестве в системе образования ПМР

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

Направление 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 разработке рабочей программы	Разработать рабочую программу		
	Изучение правил, особенностей поурочного планирования	Составить поурочный план по темам (указать темы)		
	Освоение разработки уровневых контрольных заданий	Разработать уровневые контрольные задания для промежуточного контроля по темам (указать темы)		
2. Методическое направление	...	...		
	Ознакомление с научно-методической литературой по направлению деятельности	Изучить, указать конкретные источники		
	Посещение и анализ занятий	Проанализировать посещенные занятия		
	Отбор дидактического материала для учебных занятий	Подобрать дидактический материал для занятий по темам (указать темы)		
	Изучение педагогического опыта наставника	Изучить направление педагогического опыта наставника (указать направление)		

	Ознакомление с едиными требованиями по орфографическому режиму	Следовать требованиям единого орфографического режима	
	Знакомство с новыми педагогическими технологиями	Изучить методологическую основу (указать технологию)	
	Ознакомление с ИКТ-технологиями	Применить способы, приемы ИКТ-технологии (указать)	
	...		
3. Осуществление педагогической деятельности	Проведение и самоанализ занятий	Провести и проанализировать занятия на темы... (указать темы)	
	Организация оценочной деятельности	Применить различные способы оценки	
	Организация работы с неуспевающими	Организовать работу с неуспевающими (указать фамилии учащихся)	
	Организация работы с одаренными	Организовать работу с одаренными (указать фамилии учащихся)	
	...		
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	
	...		

С целью консолидации педагогического сообщества молодых педагогов Министерством просвещения разработано Положение «О клубе молодых учителей в системе образования Приднестровской Молдавской Республики» (приказ МП ПМР от 24 июня 2020 года №575).

Для открытого и своевременного информирования тексты разработанных и введенных в действие документов, направленных на поддержку молодого педагога, его профессионального развития, размещаются на официальном сайте Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики в разделе «Деятельность», подразделе «Сопровождение профессионального развития молодого педагога» (<http://minpro.info/about/23>), часть документов размещено в разделе «Система образования», подраздел «Психолого-педагогическая служба в образовании», например, Методические рекомендации «Система образовательного сопровождения молодого учителя» (<http://minpro.info/about/9974>).

## РАЗДЕЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

На муниципальном уровне управления образованием, представленном в республике управлениями народного образования, при организации работы с педагогическими кадрами, как правило, учитываются устоявшиеся традиции, проверенные управленческой практикой формы и методы работы: Школа молодого специалиста, Школа начинающего педагога, Школа молодого учителя/воспитателя, План мероприятий по работе с молодыми педагогами, Положение о работе с молодыми кадрами и мн. др. Запланированные сроки проведения мероприятий варьируются от одного года до трех лет. Мероприятия могут носить научно-методический, учебно-методический, практический, психолого-педагогический и иной характер в зависимости от поставленных целей по развитию профессиональных компетенций молодого педагога. Как правило, предусматривается реализация широкого спектра задач:

- развитие и совершенствование методических компетенций (формирование навыков применения образовательных технологий, методов, приемов; отработка умений по планированию и ведению занятий; совершенствование знаний по предметной области, обучение работе с одаренными детьми и детьми, имеющими затруднения в освоении учебного материала и др.);
- формирование профессионального мышления, педагогической идентичности и культуры;
- расширение правовой компетенции;
- развитие мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию, педагогической рефлексии;
- выработка навыков конструктивного взаимодействия с участниками образовательного процесса и др.

Ниже приведен План работы Школы молодого педагога МУ «Каменское управление народного образования», мероприятия в котором запланированы с учетом трехлетней системной и последовательной работы по развитию у молодых педагогов профессиональных компетенций.

**ПЛАН РАБОТЫ МУ «КАМЕНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
НА 2018/19 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Раздел «План работы „Школы молодого педагога”» (с учетом трехлетней реализации)**

*I год обучения*

Формы организации		Цель	Содержание			
Дата проведения			Ноябрь	Февраль	Апрель	Май
Ответственные за организацию			Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.
Коллективная методическая работа	Школа молодого педагога	Повышение уровня научно-теоретической, психолого-педагогической подготовки молодых специалистов	Заседание № 1 Современный урок. Требования к структуре и организации	Заседание № 2 Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Заседание № 3 Анализ и самоанализ урока	Заседание № 4 Педагогическая рефлексия учителя – лучшее обучение
Групповая и индивидуальная работа	Теоретический семинар	Углубление психолого-педагогических знаний педагогов	Нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности педагога		Психолого-педагогические особенности учащиеся разных возрастов	
	Семинары-практикумы	Развитие профессиональных умений и навыков. Психология саморазвития		Способы развития самомотивации		Управление временем. Основы тайм-менеджмента
	Индивидуальные консультации	Организация индивидуальной помощи молодым специалистам	Консультации для молодых специалистов по вопросам планирования деятельности учителя и учащихся, применения различных методов обучения организации личного труда, взаимодействия с родителями и другим вопросам в соответствии с профессиональными потребностями			

	Наставничество	Совершенствование наставнической деятельности	Создание банка данных наставников, изучение планов наставнической деятельности			
	Педагогический поиск	Развитие инновационных направлений в работе молодых специалистов	Выявление профессиональных предпочтений и запросов молодых специалистов	Диагностика особенностей мотивационно-ценностной сферы личности педагога	Особенности развития дидактико-методических умений	Выявление способности молодого специалиста к внедрению инновационных направлений в работе
	Психологические тренинги	Формирование навыков взаимодействия с участниками образовательного процесса		«Не споткнуться о барьеры» – профилактика трудностей адаптационного периода		«Секреты конструктивного общения»
	Работа по самообразованию и саморазвитию	Повышение уровня профессиональной подготовки путем самообразования	Работа молодых специалистов по темам самообразования (определяется на уровне организации образования с учетом профессиональных потребностей и общей методической темой организации)			

*II год обучения*

Формы организации		Цель	Содержание			
Дата			Ноябрь	Февраль	Апрель	Май
Ответственные за организацию			Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Анааний И.Ю.
Коллективная методическая работа	Школа молодого педагога	Повышение уровня научно-теоретической, психолого-педагогической подготовки молодых специалистов	Заседание № 1 Классное руководство. Составление характеристики класса	Заседание № 2 Д.з.: требования, формы, методы контроля	Заседание № 3 Формы работы с учащимися, имеющими трудности в обучении	Заседание № 4 Бенефис молодого учителя

Групповая и индивидуальная работа	Теоретический семинар	Расширение психолого-педагогических знаний педагогов	Психолого-педагогические особенности взаимоотношения с родителями	–	Психолого-педагогические причины отставания в обучении	–
	Семинары-практикумы	Развитие профессиональных умений и навыков	–	Психология общения: основные правила и приемы	–	Методы аргументации
Индивидуальная работа	Индивидуальные консультации	Организация индивидуальной помощи молодым специалистам	Организация индивидуальных консультаций	Консультации для молодых специалистов по вопросам планирования деятельности учителя и учащихся, применения различных методов обучения организации личного труда, взаимодействия с родителями и другим вопросам в соответствии с профессиональными потребностями	–	–
	Наставничество	Совершенствование наставнической деятельности	–	Мониторинг результатов наставнической деятельности. Изучение трудностей в организации наставнической деятельности	–	–
Работа по самообразованию и развитию	Педагогический поиск	Формирование инновационных направлений в работе молодых специалистов	Изучение профессиональной и личностной позиции педагога по отношению к детям	–	Круглый стол «Делимся педагогическими находками»	–
	Психологические тренинги	Расширение психолого-педагогических знаний	–	«Формирование личностно-ориентированной позиции по отношению к ребенку»	–	«Маленькие секреты внимательного педагога»
Работа по самообразованию и развитию	Работа по самообразованию и развитию	Повышение уровня профессиональной подготовки путем самообразования	–	Работа молодых специалистов по темам самообразования (определяется на уровне организации образования с учетом профессиональных потребностей и общей методической темой организации).	–	–
	–	–	–	Анализ промежуточных результатов результатов работы над темой	–	–

### III год обучения

Формы организации	Цель	Содержание			
Дата проведения	–	Ноябрь	Февраль	Апрель	Май
Ответственные за организацию	–	Шкильнюк Т.К. Ананий И.Ю.	Шкильнюк Т.К. Ананий И.Ю. Заседание № 2	Шкильнюк Т.К. Ананий И.Ю. Заседание № 3	Шкильнюк Т.К. Ананий И.Ю. Заседание № 4
Коллективная методическая работа	Повышение уровня научно-теоретической, психолого-педагогической подготовки молодых специалистов	Заседание № 1	Нестандартные формы организации урока	Организация внеклассной работы по предмету: формы, методы, планирование	Современные образовательные и воспитательные технологии
Индивидуальная и групповая работа	–	Психолого-педагогические особенности малых групп. Власть и влияние	–	Роль педагога в формировании благоприятного климата учебного коллектива. Изучение психологического климата в детском коллективе	–
Семинары-практикумы	Развитие профессиональных умений молодых специалистов	–	Психология межличностных конфликтов. Способы профилактики и разрешения конфликтных ситуаций	–	Психологические способы саморегуляции

Индивидуальные консультации	Индивидуальная помощь молодым специалистам по психолого-педагогическим вопросам	Консультации для молодых специалистов по вопросам планирования деятельности учителя и учащихся, применения различных методов обучения организации личного труда, взаимодействия с родителями и другим вопросам в соответствии с профессиональными потребностями
Наставничество	Совершенствование наставнической деятельности	Мониторинг результатов наставнической деятельности. Изучение и трансляция лучших практик организации наставничества
Педагогический поиск	Развитие инновационных направлений в работе молодых специалистов	Дистанционные технологии в обучении и воспитании: обмен опытом
Психологические тренинги	Расширение психолого-педагогических знаний	Вербальные и невербальные средства общения
Работа по самообразованию и саморазвитию	Повышение уровня профессиональной подготовки путем самообразования	Проектная деятельность в работе педагога
	Работа молодых специалистов по темам самообразования (определяется на уровне организации образования с учетом профессиональных потребностей и общей методической темой организации). Анализ итоговых результатов работы над темой. Презентация профессиональных достижений	Развитие навыков публичного выступления

*Примечание.*

1. Для организации и проведения мероприятий приглашаются специалисты УНО, члены администрации школы, педагоги-наставники, педагоги-психологи, специалисты юридического и финансового отделов УНО.
2. Конкурсное движение организуется по отдельному плану, в том числе с учетом планируемых Министерством просвещения и Государственной администрации мероприятий.
3. Даты проведения мероприятий конкретизируются в планах работы УНО на месяц.

План работы с молодыми педагогами может быть оформлен и в качестве приложения к документам, регламентирующим организацию деятельности по профессиональному развитию молодых специалистов муниципального образования, например, как представлено в Положении о школе молодого специалиста МУ «Рыбницкое УНО».

## ПОЛОЖЕНИЕ «ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

**Цель создания «Школы молодого специалиста»** – обеспечение условий для успешной адаптации молодых специалистов, формирования их профессиональной идентичности, повышения профессиональной компетентности, раскрытия творческих способностей.

**Задачи деятельности «Школы молодого специалиста»:**

- обеспечение психолого-педагогической поддержки молодым специалистам в период адаптации;
- выявление и предупреждение педагогических ошибок, оказание молодым специалистам помощи в преодолении педагогических затруднений и удовлетворении образовательных потребностей;
- совершенствование профессиональной компетентности;
- организация взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами с целью обобщения опыта, апробации и внедрения в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
- содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности, профессиональному развитию молодых педагогов;
- организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение различного уровня методических семинаров, конференций, выставок с привлечением интеллектуального потенциала молодых учителей.

**Основные виды деятельности «Школы молодого специалиста»:**

- проведение опытными педагогами мастер-классов и учебно-методических занятий для молодых учителей;
- привлечение молодых учителей к подготовке и организации педагогических советов, семинаров и конференций по проблемам образования;
- мониторинг результатов профессиональной деятельности молодого учителя;
- организация разработки молодыми специалистами электронных учебных материалов и методик их использования в учебном процессе;
- формирование сети свободного информационного обмена в области образования, в том числе за счет внедрения форм дистанционного образования.

**Коллективные и групповые формы работы:** семинары-практикумы, презентации, участие в мастер-классах, посещение открытых уроков и мероприятий, выпуск вестника, консультации, анкетирование, тестирование профессиональной компетентности, конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов, тренинги.

**План работы по сопровождению молодых специалистов  
на 2018/19 учебный год**

Мероприятия	Ответственные	Сроки
<b>Организационно-исполнительская деятельность</b>		
1. Обновление банка данных по кадровому составу молодых педагогов в городе и районе на 2018/19 уч. г.	Мельник О.В., гл. специалист	Сентябрь 2018
2. Корректировка плана работы с молодыми специалистами на 2018/19 уч. г.	МУ «Рыбницкое УНО»;	
3. Планирование деятельности с молодыми специалистами на 2018/19 уч. г. (собеседование, анкеты, наблюдение)	Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодых специалистов»	Январь– май 2018/19
<b>Повышение престижа педагогической профессии</b>		
1. Организация цикла творческих встреч педагогических работников, имеющих значительные достижения в профессиональной деятельности, с обучающимися образовательных учреждений и студентами педагогического вуза, общественностью города	Мельник О.В., гл. специалист МУ «Рыбницкое УНО»	В течение года
2. Подготовить серию публикаций, посвященных лучшим педагогам, педагогическим династиям города	ОО	В течение года
3. Создание в образовательных учреждениях портретных галерей славы лучших педагогов, проведение мероприятий, направленных на пропаганду учительского труда. Размещение на сайтах образовательных учреждений материалов о лучших педагогах	ОО	В течение года
4. Чествование педагогических работников – «Золотой фонд педагогов» муниципальной системы образования	Мельник О.В., гл. специалист МУ «Рыбницкое УНО»	Август 2018
<b>Развитие наставничества</b>		
1. Организация городской школы наставничества для координации деятельности образовательных учреждений по проблемам наставничества	Методический отдел УНО	Октябрь– ноябрь 2018
2. Организация консультативной работы: для руководителей образовательных учреждений – по проблемам работы с молодыми специалистами; для педагогов-наставников	Методический отдел УНО	В течение года

3. Разработка правовой базы смотра-конкурса образовательных учреждений по работе с молодыми специалистами: – разработка Положения о смотре-конкурсе; – методы изучения работы образовательных учреждений с молодыми специалистами: беседа с руководителем, наставниками, молодыми специалистами, изучение школьной документации; – направления изучения: организация наставничества, уровень повышения мастерства молодых учителей	Методический отдел УНО	Октябрь– ноябрь 2018
<b>Сопровождение профессионального развития молодых специалистов</b>		
1. Проведение мониторинга потребностей молодых специалистов (методы: анкетирование, собеседование)	ОО, Методический отдел УНО	Октябрь 2018
2. Разработка и реализация системы мер по адаптации молодых специалистов	ОО	Октябрь 2018
3. Разработка индивидуального профессионального маршрута молодого педагога и его методическое и психолого-педагогическое сопровождение	ОО	Ноябрь 2018
4. Постоянно действующий семинар «Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса»: – Психолого-педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса; – Психологические основы обучения одаренных и наиболее способных детей; – Психологические особенности детей с ограниченными возможностями и учет их индивидуальных особенностей при планировании и проведении урока; – Психологические особенности учащихся различного возраста и учет их индивидуальных особенностей при планировании и проведении урока; – Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика; – Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса; – Коррекция взаимоотношений в педагогической среде; – Психологические особенности работы начинающего учителя с родителями	Методический отдел УНО	Третий четверг месяца
<b>Развитие творческого потенциала молодых специалистов</b>		
1. Организация городских педагогических конкурсов для молодых специалистов: а) открытые уроки «Молодые – молодым»;	Методический отдел УНО	В течение года

б) II тур Республиканского конкурса на присуждение ежемесячной премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых специалистов		Январь–март 2019
2. Обобщение опыта работы молодых специалистов	Методический отдел УНО	В течение года
3. Обеспечение участия молодых специалистов в конкурсах и конференциях различного уровня, семинарах, педсоветах, в работе проблемных групп	Методический отдел УНО, ОО	В течение года
<b>Организация культурно-досуговой работы</b>		
1. Участие молодых специалистов в творческих конкурсах для педагогических работников	ОО, Методический отдел УНО, РК профсоюзов работников образования и науки	В течение года
2. Чествование молодых специалистов на городском празднике, посвященном Дню Учителя	ОО, Методический отдел УНО, РК профсоюзов работников образования и науки	Октябрь 2018
<b>Информационно-организационное обеспечение реализации комплекса мер. Нормативно-правовое сопровождение</b>		
1. Разработка методических рекомендаций и материалов в помощь молодым специалистам	Методический отдел УНО	В течение года
2. Подготовка информационно-методических материалов для руководителей образовательных учреждений по проблемам социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов, работающих в образовательных учреждениях	Методический отдел УНО	В течение года
3. Подготовка и размещение информации и материалов на сайте Управления народного образования: – об имеющихся вакансиях в образовательных учреждениях; – методических и информационных материалов для молодых специалистов; – информационно-методических материалов для руководителей; – банка данных о достижениях молодых педагогов	Методический отдел УНО	В течение года
4. Организация нормативно-правовой поддержки молодых учителей. Организация и проведение мероприятий по правовому просвещению молодых специалистов	ОО, методический отдел УНО	В течение года

**План заседаний «Школа молодого специалиста» на 2018/19 учебный год**

№ п/п	Заседание № 1		Тематический семинар (методическое совещание)		Практическая часть	
№ п/п	Тема	Форма проведения	Дата	Место проведения	Ответственные	
1	Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении: Обновление банка данных по кадровому составу молодых педагогов в городе и районе на 2018/19 уч. год Презентация программы «Школа молодого специалиста»	Презентация	Сентябрь–октябрь	УНО, учебный класс	Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодых специалистов» Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодого специалиста» Мельник О.В., гл. специалист МУ «Рыбницкое УНО» Томашевская Т.А., председатель РК профсоюзов работников образования и науки Коцюбинская Е.И., вед. специалист МУ «Рыбницкое УНО» Шагалова А.К., вед. специалист МУ «Рыбницкое УНО» Мельник О.В., гл. специалист МУ «Рыбницкое УНО»	ГДК
	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов, ИМП	Методические рекомендации, инструкции				
	Меры социальной поддержки молодых специалистов	Методические рекомендации, инструкции				
	Ознакомление с Положением об аттестации педагогических работников	Методические рекомендации, инструкции				
	Входная диагностическая анкета	Анкетирование				
	Чествование молодых специалистов		05.10.2018 г.			

2	Заседание № 2	Семинар-практикум	Развитие познавательной активности учащихся на уроках химии и биологии на основе системно-деятельностного подхода Современный урок в аспекте реализации задач ГОС нового поколения	Семинар учителей химии, биологии Доклад	Октябрь	МОУ «Рыбницкая РСОШ № 8»	Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодого специалиста» Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодого специалиста» Дидурик З.А., учитель высшей кв. категории МОУ «РСОШ № 8»
3	Заседание № 3	Семинар-практикум	Методология использования современных технологий в образовательном процессе Консультация психолога «Психологические особенности современных детей и проблемы школьной дисциплины» Диагностика адаптированности молодого учителя к условиям работы в школе Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлениям конференции	Лекция, практикум Консультация, инструкции Анкетирование Лекция, практикум	Январь	МУ «Рыбницкое УНО», библиотека	Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодого специалиста» Шагалова А.К., вед. специалист МУ «Рыбницкое УНО» Шагалова А.К., вед. специалист МУ «Рыбницкое УНО» Краснянская Г.Г., зам. дир. по УВР МОУ «РСОШ № 8»

4	Заседание № 4	Семинар-практикум	Информационные технологии в образовательном процессе Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы и формы уроков. Посещение и анализ уроков Микроисследование «Профессиональная готовность молодого учителя к применению современных технологий»	Практикум Анкетирование, проблемно-деловые игры, анализ педагогических ситуаций	Март	ООО и ДОО г. Рыбница, УНО	Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодого специалиста» Шагалова А.К., вед. специалист МУ «Рыбницкое УНО»
5	Методическая неделя	Методическая неделя молодого педагога «Гворческий поиск»: – мастер-классы по учебным предметам и внеурочной деятельности, родительские собрания, классные часы; – посещение и анализ уроков Оформление и представление в информационно-методический отдел МУ «Рыбницкое УНО» портфолио молодого педагога. Значение самообразования как одного из путей повышения профессионализма учителя. Подведение итогов работы за год. <b>Круглый стол по итогам недели молодого специалиста</b>	Практикум Составление портфолио	Апрель Май	ООО и ДОО г. Рыбница, УНО	Котляр Е.В., рук. м/о «Школа молодого специалиста», Мельник О.В. гл. специалист УНО, молодые специалисты, наставники Мельник О.В., гл. специалист УНО, молодые специалисты, наставники	

Во исполнение Приказа Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 18 мая 2019 года № 450 «Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики» управления народного образования с учетом специфики деятельности подведомственных образовательных учреждений, исторически сложившихся традиций муниципального образования могут разнообразить или конкретизировать различные формы внедрения наставничества, работы с наставником.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОМ КЛУБЕ НАСТАВНИКОВ**

*(МУ «Управление народного образования г. Тирасполя»)*

### **I. Общие положения**

1. Клуб наставников является объединением учителей организаций образования, подведомственных МУ «Управление народного образования г. Тирасполя».

2. Клуб наставников в своей деятельности руководствуется Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании» в действующей редакции, Приказом Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 18.05.2019 г. № 450 «Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики», Инструктивно-методическим письмом Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 19.12.2019 г. № 02-15/424 «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в организациях образования Приднестровской Молдавской Республики», приказами и распоряжениями МУ «Управление народного образования г. Тирасполя», настоящим Положением.

Клуб наставников обеспечивает условия для успешной адаптации начинающих педагогов, их профессионального становления, развития, раскрытия творческих способностей, повышения закрепления молодых педагогов в профессии.

3. Положение о Клубе наставников утверждается приказом начальника МУ «Управление народного образования г. Тирасполя».

### **II. Цели, задачи и содержание работы Клуба наставников**

4. Целями Клуба наставников является поддержка и сопровождение муниципальной системы непрерывного и поступательного профессионального развития молодых педагогов как кадрового потенциала отрасли через формирование единой эффективно действующей муниципальной системы наставничества; улучшение качественных характеристик наставничества;

организация мониторинга наставнической деятельности в организациях образования.

5. Задачами Клуба являются:

– психологическая и методическая поддержка педагогов, являющихся наставниками молодых специалистов в муниципальных организациях образования;

– выявление и предупреждение типичных ошибок при оказании молодым специалистам помощи в преодолении педагогических затруднений, адаптации к профессиональной деятельности;

– выявление лучших практик наставничества и популяризация наставнического опыта эффективной работы с молодыми педагогами на муниципальном и государственном уровнях;

– содействие сотрудничеству и взаимодействию между молодыми специалистами и педагогами-наставниками в целях передачи эффективного опыта, обеспечения возможности использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения, внедрения различных форматов электронного образования;

– содействие формированию индивидуального стиля творческой педагогической деятельности, профессиональному росту молодых педагогов;

– обеспечение баланса педагогических кадров и преемственности традиций отечественной школы;

– создание условий для формирования профессионально-педагогического пространства столичного образования.

6. Содержание работы Клуба наставников:

– изучение форм работы с молодыми специалистами, выявление проблем, затруднений в профессиональной деятельности;

– диагностика затруднений педагогов-наставников при взаимодействии с молодыми педагогами, компетентностных дефицитов;

– обеспечение методической, информационной консультативной помощи при организации обучения педагогов-наставников эффективным и альтернативным методам и техникам работы с подопечными;

– построение различных моделей наставничества, программ сопровождение молодых педагогов, программ профессионального развития и организация внешней оценки их эффективности;

– организация сетевого межшкольного взаимодействия педагогов-наставников и молодых учителей с учетом специфики преподаваемого предмета, осуществляемого направления деятельности;

– формирование информационно-аналитического банка, содержащего информацию о молодых специалистах и их наставниках;

– формирование научно-методического ресурса, обеспечивающего наставническую деятельность.

### **III. Состав Клуба наставников и организация работы**

7. В состав Клуба наставников входят учителя первой и высшей квалификационной категории, являющиеся наставниками молодых педагогических работников.

8. Кураторство Клубом наставников осуществляет заместитель начальника МУ «Управление народного образования г. Тирасполя» по образовательной деятельности.

Куратор организует деятельность Клуба наставников, согласовывает планы работы Клуба, оказывает содействие при организации сетевого межшкольного и межмуниципального взаимодействия, а также привлечения к работе специалистов ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации».

9. Заседания Клуба наставников проводятся не реже одного раза в четверть (4–5 раз за год).

10. Документация Клуба наставников:

- планы заседаний;
- протоколы заседаний;
- банк данных о молодых учителях и наставниках.

Документацию Клуба наставников ведет секретарь, выбираемый из числа его членов.

### **IV. Права и обязанности членов Клуба наставников**

11. Члены Клуба наставников имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию деятельности Клуба наставников;
- принимать участие в составлении плана работы на учебный год;
- получать необходимую для выполнения наставнической деятельности информацию у куратора;
- знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности.

### **V. Права и ответственность куратора Клуба наставников**

12. Куратор Клуба наставников:

- планирует работу Клуба наставников на учебный год, анализирует деятельность, определяет перспективные направления развития;
- привлекает членов Клуба наставников к участию в работе;
- выявляет успешный педагогический опыт среди членов и способствует его транслированию в информационно-методических сборниках, на заседаниях городских методических объединений и т.д.;
- оказывает содействие и поддержку в организации открытых мероприятий для молодых специалистов;

– размещает информацию о работе Клуба наставников на сайте МУ «Управление народного образования г. Тирасполя»;

– представляет к поощрению членов Клуба наставников по результатам работы за учебный год. *(Окончание документа)*

Помимо положений, инструкций в работе с молодыми педагогами и их наставниками, могут быть разработаны методические рекомендации, правила, советы, помогающие определить правильную стратегию поведения, предупредить появление трудностей в совместной работе, выработать конструктивную тактику взаимодействия.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МУ «УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ТИРАСПОЛЯ»**

*Козубенко Ю.И., заместитель директора  
по учебно-воспитательной работе  
МОУ «Тираспольская средняя школа № 11»,  
председатель клуба молодых учителей г. Тирасполя*

Методические рекомендации по организации наставничества в общеобразовательных учреждениях МУ «УНО г. Тирасполя» (далее – Рекомендации) составлены с учетом содержания Приказа Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 18.05.2019 г. № 450 «Об утверждении Положения о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики» и Инструктивно-методического письма «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в организациях образования Приднестровской Молдавской Республики» (исх. от 19 декабря 2019 года № 02-15/424) и в целях нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодых и начинающих педагогов, содействия их адаптации и закреплению в организациях образования республики. Грамотное управление процессом профессиональной адаптации, профессионального становления и развития молодых специалистов содействует быстрому преодолению профессиональных трудностей в начале трудовой деятельности молодого специалиста, формированию его педагогической рефлексии и идентификации, скорейшему закреплению его на рабочем месте, а значит, позитивно влияет на решение кадровых проблем в частности и развитие организации образования в целом.

Организация наставнической деятельности строится на принципах индивидуализации, практической направленности, активного саморазвития, добровольности и предполагает взаимную заинтересованность сторон, промежуточный и итоговый контроль, поддержку со стороны администрации организации образования. Соблюдение этих принципов и условий позволяет выстраивать конструктивные, паритетные, созидающие взаимоотношения.

Для осуществления наставнической деятельности просто быть опытным высококвалифицированным педагогом недостаточно. Важно находиться в научном педагогическом поиске, изучать новые формы и методы работы, быть активным при изучении чужого позитивного инновационного опыта, быть готовым популяризировать и делиться собственными педагогическими находками и лучшими практиками и многое другое.

Очевидно, что в условиях занятости по основной учительской деятельности педагогу сложно пробудить в себе желание и найти время на обучение молодых специалистов. Наставничество отнимает не только время, этот процесс требует значительных эмоциональных и энергетических затрат, заставляет проявлять сдержанность, толерантность, терпимость, чуткость и другие качества характера. Вместе с тем практика все же обнаруживает преимущества наставнической деятельности, а именно:

- наставничество помогает опытному педагогу рассмотреть новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. Для самого педагога наставничество – это эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий профессиональный уровень;

- при успешном осуществлении наставнических функций опытный педагог переживает моральное удовлетворение, ощущая личный вклад в профессиональное развитие молодого педагога и понимая результаты помощи в сложный адаптационный период начинающему педагогу;

- реализация функций наставника оказывает содействие в повышении престижа и статуса педагога-наставника в педагогическом коллективе и за его пределами, способствует выстраиванию доверительных отношений с молодыми кадрами;

- результаты наставнической деятельности, пополняя портфолио педагога, учитываются при аттестации на присвоение квалификационной категории, а также могут стать основой для научных исследований и методических разработок в данной области;

- молодые педагоги, являясь представителями нового поколения, зачастую владеют такими современными технологиями (информационно-коммуникационными, сетевыми, дистанционными, SMART-технологиями и т.д.), которым уверенно могут научить самого педагога-наставника, тем самым взаимно обогащая имеющийся педагогический опыт.

При принятии решения о закреплении наставника за подопечным администрация организации образования важно осознавать, что наставник обладает высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области управления, методики обучения и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, демонстрирует высокие показатели в работе (уровень освоения обучающимися образовательных программ, высокая учебная мотивация обучающихся, высокий уровень организации воспитательной работы, методической деятельности и т.п.), знает нормы законодательства в сфере образования, требования нормативных правовых актов, регламентирующих организацию учебно-воспитательного процесса, а также определяющих права и обязанности молодого или начинающего педагога по занимаемой им должности. Как правило, педагог-наставник отбирается из числа наиболее компетентных педагогических работников, имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по соответствующему профилю деятельности молодого или начинающего педагога. 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.

Руководство деятельностью наставников в школе осуществляют заместитель руководителя организации образования, наделенный 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.

Заместитель руководителя определяет наставника, представляет молодого или начинающего педагога коллективу организации образования, готовит локальный акт о закреплении наставника. Далее организует (при необходимости) обучение наставников современным формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии. При организации наставничества важная роль отводится оказанию наставникам методической и практической помощи (например, в составлении планов работы с молодыми или начинающими педагогами, осуществлении взаимодействия с другими членами администрации и сотрудниками школы, педагогами других школ, связь с муниципальным органом управления образованием и т.д., определении мер поощрения наставников).

Наставник разрабатывает совместно с молодым педагогом план работы (План профессионального развития молодого учителя, далее – План). Для

придания данному документу персонифицированного характера рекомендуется с помощью диагностических процедур (например, указанных в прил. 1 к Положению о наставничестве в системе образования ПМР), а также индивидуальных бесед, анкетирования и посещения занятий установить имеющиеся у молодого учителя затруднения и профессиональные потребности. Содержание Плана должно быть направлено на устранение обнаруженных пробелов, удовлетворение образовательных потребностей молодого учителя. Формулировка мероприятий и сроки их выполнения устанавливаются совместно и согласуются на заседаниях соответствующей методической комиссии.

По мере выполнения Плана наставник оказывает методическую помощь в овладении педагогическим мастерством, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявляет допущенные молодым педагогом ошибки и совместно с ним создает условия для их устранения. С целью систематического получения обратной связи наставник посещает проведенные молодым педагогом уроки и внеклассные мероприятия, проводит их подробный анализ, контролирует выполнение Плана. При необходимости вносятся коррективы в План.

Успешной формой совместного взаимодействия является привлечение молодого педагога к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию его общекультурных и профессиональных компетенций, симулирование молодого учителя к участию в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью.

С целью поэтапной и последовательной организации процесса наставничества следует планировать его с учетом следующих основных этапов. Адаптационный этап, принцип построения которого – **«Я расскажу – ты послушай»**. Это этап знакомства, доверительного и глубокого разговора о профессиональной деятельности, ожиданиях, потребностях и страхах молодого педагога. На данном этапе важно определить степень готовности начинающего педагога к осуществлению педагогической деятельности. Важно объяснить ответственность и значимость профессии учителя, а также убедить молодого специалиста, что он не одинок, рядом есть опытные люди, готовые помочь, люди, способные создать условия для профессионального развития. В адаптационный период с молодыми специалистами должны взаимодействовать не только наставники-предметники. Администрации школы важно выделять и планировать время для общения с молодым специалистом; педагог-психолог должен проводить мероприятия профилактического характера на основе диагностических исследований, организованных на этапе адаптации; руководители методических объединений – оказывать посильную помощь наставнику и молодому учителю.

Следующий этап, обучающий, **«Я покажу – ты посмотри»**. Безусловно, нельзя требовать от молодых учителей сразу с первых дней высоких результатов,

идеальных уроков и методических инноваций. Необходимо помнить, что обучение методике преподавания в вузах носит больше теоретический характер. Именно поэтому, прежде чем проверять результативность деятельности, необходимо показать, как следует составлять планы-конспекты, как работать со школьной документацией, как планировать и проводить разные по типу уроки. Поэтому на данном этапе важно быть образцом, практическим советчиком. Необходимо убедить молодого специалиста посещать уроки наставника. При этом важно, чтобы это была система уроков: урок объяснения нового материала, урок-лекция, урок закрепления изученного, урок обобщения и повторения и даже итоговые и контрольные уроки должны быть продемонстрированы молодому учителю. Также в этот этап необходимо включать и такой вид деятельности, как работа с одаренными детьми: подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, исследовательских обществах. Здесь наставник может обратиться за помощью к администрации, к своим коллегам, организовать для молодых педагогов мастер-классы, практические занятия, направленные на развитие навыков работы с олимпиадниками.

Нельзя обойти вниманием на данном этапе вопросы работы с отстающими учениками, ребятами, имеющими проблемы с освоением образовательной программы, а также трудности общения.

Этап методического сопровождения – **«Сделаем вместе»**. Данный этап можно не выделять в специальный и отдельный, он может стать сквозным в программе и Плана. Его принцип заключается в том, что свои первые открытые уроки, первые открытые мероприятия для методических недель, конкурсные проекты молодой специалист не должен разрабатывать сам, данная деятельность обязательно должна быть совместной, неопытность заставляет сомневаться в правильности решений, в выборе методик и форм проведения уроков.

Основной этап. Это тот момент, когда происходит непосредственно реализация личного плана саморазвития, профессионального становления молодого специалиста. На данном этапе вырабатывается индивидуальный стиль педагога. Однако и на этом этапе молодым учителям нужна поддержка, поэтому назвать этот период можно так: **«Ты сделай сам – я подскажу»**. Вот только с этого периода можно начинать осуществлять контроль за работой молодого специалиста. Однако делать это необходимо тоже с осторожностью. Главным условием достижения положительных результатов наставнической деятельности на данном этапе является профессиональное общение на основе доброжелательности и взаимного уважения молодого педагога и наставника, общей заинтересованности в педагогическом взаимодействии. Наставник должен придерживаться следующих правил (четырех «НЕ»): не приказывать, не поучать, не подсказывать готовые решения, не выносить суждений.

Контрольно-оценочный этап **«Сделай сам и расскажи, что сделал»**. Главной целью этого этапа являются анализ эффективности взаимодействия

наставника и молодого специалиста. Активно в этот период должны сотрудничать с учителями педагоги-психологи школы. Обязательно необходимо путем анкетирования выявлять степень удовлетворенности молодого учителя профессиональной деятельностью. Обязательно нужно осведомиться, сбылись ли ожидания педагога, исчезли ли его страхи. Ну и, конечно, в случае каких-то неудач, следует объяснять малоопытным коллегам, что нет идеальных моделей, нет однозначно верных решений, система образования постоянно подвергается изменениям, инновациям, и хорошие учителя учатся всю жизнь. Необходимо отметить, что слоган «Сделай сам и расскажи, что сделал» – это не просто беседа с наставником, это может быть уже творческий отчет молодого учителя, приглашение на открытые уроки, выступления на педагогическом совете, презентация опыта на различных методических мероприятиях.

Взаимодействие с молодыми специалистами будет конструктивным и принесет желаемый эффект в том случае, если педагог-наставник будет обращать внимание на следующие правила общения с молодыми педагогами:

1. *Не приказывать.* Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!».

2. *Не угрожать.* Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. *Не проповедовать.* «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. *Не поучать.* Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру...»).

5. *Не подсказывать решения.* Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся

чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. *Не выносить суждений.* Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. *Не оправдывать и не оправдываться.* Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

В системе «наставник – молодой педагог» взаимодействуют две личности, а значит, важна роль каждой в достижении общей цели. Но все же педагог-наставник выстраивает это взаимодействие и его вклад в эту работу во многом определяет конечный результат.

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 уроков, положительной динамике результатов освоения обучающимися образовательной программы (средний балл, процент качества и успеваемости), преодолении педагогических трудностей, формировании стойкой мотивации, педагогической рефлексии и идентификации). Оценку показателей рекомендуется проводить не реже одного раза в полгода. Результаты оценки должны учитываться при внесении изменений в План.

Особенности организации наставничества, оценки эффективности работы наставника с учетом направления деятельности молодого педагога, промежуточного и итогового контроля выполнения задач отражаются в локальных актах организаций образования (положениях/методических рекомендациях и т.п.). (*Окончание документа*)

Одним из направлений работы с молодыми педагогами является **конкурсное движение**. Организация конкурсов для молодых педагогов способствует созданию единого профессионального пространства для аккумуляции и диссеминации педагогического опыта, раскрытия творческого потенциала, формированию мотивации и педагогической идентификации, закреплению в профессии. Конкурсы педагогического мастерства можно рассматривать как способ повышения профессионализма молодых учителей, возможность заявить о себе широкой общественности, профессиональному сообществу. Участие в конкурсах стимулирует педагога к дальнейшему развитию в профессии, предоставляет

возможность осуществления педагогической рефлексии. Конкурсы представляют собой не только соревнование, но и форму общения на профессиональном уровне с другими молодыми учителями, организаторами, членами жюри, что существенно расширяет профессиональное пространство, кругозор.

Ниже приведены примеры организации конкурсного движения из опыта управлений народного образования республики.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О МУНИЦИПАЛЬНОМ КОНКУРСЕ ПОРТФОЛИО  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА И ВОСПИТАТЕЛЯ ПЕРВОГО ГОДА РАБОТЫ  
В РАМКАХ РАБОТЫ «ШКОЛА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
И НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА»**

РАССМОТРЕНО

На заседании НМС МУ «РУНО»

\_\_\_\_\_ О.Е. Погребная

Протокол № 9 от 28.05.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник МУ «РУНО»

\_\_\_\_\_ О.П. Попченко

28.05. 2021 г.

**I. Общие положения**

1. Муниципальный конкурс портфолио молодого педагога первого года работы (далее – Конкурс) проводится муниципальным учреждением «Рыбницкое управление народного образования» (далее – МУ «РУНО») и Рыбницким районным профсоюзным комитетом работников народного образования и науки среди молодых учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования организаций образования города и района, штатных работников организаций образования не старше 35 лет (педагогический стаж – не более одного года).

2. Ответственным за проведение муниципального этапа Конкурса является МУ «РУНО», руководитель районного и городского методического объединения «Школа молодого специалиста и начинающего педагога».

3. Цель Конкурса: раскрытие творческого потенциала и развитие профессиональной активности молодых педагогов, создание условий для их самореализации в педагогической профессии.

4. Задачи Конкурса:

а) выявление и поддержка талантливых, творчески работающих молодых педагогов, обладающих активной жизненной позицией, организаторскими способностями, лидерскими качествами;

б) создание условий для формирования активной профессиональной позиции молодых педагогов в процессе их становления в педагогической деятельности;

в) развитие интеллектуального и творческого потенциала, повышение профессионального уровня молодых педагогов;

г) формирование положительного имиджа, повышение авторитета и социального престижа педагогической профессии, учительского труда в молодежной среде;

д) развитие системы стимулирования молодежи к работе в системе образования;

е) формирование профессионального образовательного пространства для обмена опытом молодых специалистов;

ж) выявление и распространение перспективных и инновационных педагогических технологий в профессиональной деятельности молодых педагогов.

5. Конкурс проводится по номинациям:

а) лучший молодой учитель системы начального, основного, среднего общего образования первого года работы;

б) лучший молодой воспитатель системы дошкольного образования первого года работы;

в) лучший молодой педагог системы дополнительного образования первого года работы.

6. В Конкурсе могут принимать участие молодые педагоги – граждане Приднестровской Молдавской Республики, штатные работники организации образования не старше 35 лет при наличии стажа педагогической работы не более одного года.

**II. Организация и проведение Конкурса**

7. Конкурс проводится в мае каждого учебного года и подводит итоги первого года работы молодого педагога.

8. Для участия в Конкурсе представляются следующие материалы:

а) информационная карта молодого педагога/воспитателя;

б) индивидуальный образовательный маршрут участника Конкурса (*прил. 1*);

в) сценарий урока (занятия), выписка из журнала о проведении урока (занятия), самоанализ, анализ урока наставником и анализ урока представителем администрации организации образования;

г) портфолио, отражающее достижения и заслуги претендента к участию в Конкурсе: копии документов об образовании, документов, подтверждающих положительные результаты и достижения в профессиональной деятельности (почетные грамоты, благодарности, сертификаты и т.д.);

д) электронная презентация портфолио.

9. Конкурсные материалы передаются в МУ «РУНО» (каб. 207) на бумажном носителе и в электронном виде на адрес [metod-otdel-lnu-runo@mail.ru](mailto:metod-otdel-lnu-runo@mail.ru). в срок, установленный приказом МУ «РУНО» о проведении Конкурса.

### III. Жюри Конкурса

10. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «РУНО».
11. Жюри оценивает материалы конкурсантов в соответствии с критериями (прил. 2); определяет победителей и призеров Конкурса.
12. Решение жюри принимается открытым голосованием простым большинством голосов.

### IV. Подведение итогов

13. По результатам экспертизы представленных конкурсантами материалов жюри определяет победителей и призеров Конкурса в номинациях:
- а) лучший молодой учитель системы начального, основного, среднего общего образования первого года работы (3 педагога: первое, второе и третье места);
- б) лучший молодой воспитатель системы дошкольного образования первого года работы (3 педагога: первое, второе и третье места);
- в) лучший молодой педагог системы дополнительного образования первого года работы (3 педагога: первое, второе и третье места).
14. Победители и призеры Конкурса награждаются грамотами МУ «РУНО» и ценными подарками Рыбницкого районного профсоюзного комитета работников народного образования и науки.

### Приложение 1

#### Индивидуальный образовательный маршрут педагога/воспитателя

ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения \_\_\_\_\_

1. Тема самообразования \_\_\_\_\_
2. Результаты работы по теме самообразования (указываются дата, форма и места обобщения и представления опыта).

#### Научно- и учебно-методическая работа

3. Укажите методические приемы, техники, формы, освоенные Вами в этом учебном году при осуществлении педагогической деятельности в должности педагога \_\_\_\_\_
4. Укажите подготовленные Вами авторские учебно-методические разработки \_\_\_\_\_.
5. Перечислите темы уроков/занятий, которые Вы посетили у коллег: \_\_\_\_\_.

6. В каких мероприятиях научно- и учебно-методического характера Вы посещали/участвовали?  
\_\_\_\_\_

7. Укажите тему открытых уроков/занятий, которые Вы провели в текущем учебном году \_\_\_\_\_.

8. Какой педагогический опыт Вы готовы представить к обобщению, распространению на институциональном, муниципальном, республиканском уровнях? \_\_\_\_\_

9. В каких профессиональных конкурсах Вы принимали участие?

Год	Уровень проведения мероприятия	Название мероприятия	Форма участия	Результат

10. Перечислите печатные работы, публикации:


#### Совместная с обучающимися творческая, исследовательская деятельность

11. Укажите результаты участия учащихся/воспитанников:

Год	Мероприятие (олимпиады, конкурсы, марафоны, конференции и т.п.)	Уровень проведения мероприятия (респ., муницип., институт.)	Форма участия (очная/заочная и др.)	ФИО уча-ся/воспитанника	Класс/ группа/ предмет	Результат

12. Методический портфель личных и профессиональных достижений: участие/проведение в конференциях, круглых столах, семинарах, педагогических советах и др. формах профессионального развития:

Год	Название мероприятия, уровень проведения	Форма участия	Результат

**Критерии оценивания портфолио**

№ п/п	Критерии отбора	Количество баллов				
		0	1	2	3	Итого
1	Целевая установка (методическая тема) учителя, ее актуальность и глубина проработанности. Соответствие содержания портфолио целевой установке (метод. теме)					
2	Осуществление контроля и руководства наставником					
3	Логика и структура материалов портфолио					
4	Творческий подход к оформлению и содержанию материалов портфолио					
5	Презентация портфолио					
6	Качество результатов обучения и воспитания					
7	Сценарии урока: а) грамотность изложения и качество оформления материала; б) последовательность и логичность построения сценария уроков; в) четкое описание педагогических методов и приемов; г) соответствие уроков и занятия заявленным целям и задачам; д) создание условий для активной деятельности обучающихся; е) применение современных информационных технологий; ж) создание условий для формирования универсальных учебных действий и межпредметных связей; з) практическая значимость разработки					
8	Обобщение опыта: – работа в творческих объединениях; – организация и проведение мероприятий методического, воспитательного, научного, практического характера (семинары, круглые столы, мастер–классы и т.п.); – проведение научных исследований; – разработка авторских программ, образовательных модулей и пр.; – наличие публикаций					
9	Уровень достижений участника конкурса (республиканский, муниципальный, институциональный)					
10	Результаты деятельности по должности классного руководителя: – успеваемость в классе (положительная динамика); – активность класса; – сохранение контингента; – профилактика правонарушений; – привлечение родителей к учебно-воспитательному процессу. <i>Примечание.</i> Оценивается при заполнении всеми конкурсантами					

Критерии оценивания:

- 0 баллов – критерий оценки портфолио не отражен;
- 1 балл – показатель находится на уровне ниже требований;
- 2 балла – частичное соответствие критерию;
- 3 балла – высокое соответствие критерию оценки.

Значительный практический опыт и системная работа по сопровождению профессионального развития молодого педагога представлена МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

**ГОРОДСКОЙ ФЕСТИВАЛЬ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДЕБЮТ»  
(МУ «Управление народного образования г. Бендеры»)**

*Т.С. Невская, директор,  
Н.Г. Гальцева, зам. директора по УВР  
МОУ «Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15»;  
Л.Д. Стоянова, председатель городского клуба  
«Молодой учитель», учитель начальных классов  
МОУ «Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15»*

Система образования претерпевает существенные изменения, результаты которых во многом будут определяться молодыми педагогами. Именно новое поколение учителей является в перспективе стержнем развития образовательной отрасли. Будущее любого государства обуславливается теми инновационными идеями, ценностями, мотивами, перспективами, которые приходят в школу вместе с молодыми педагогами. Будущее рождается в настоящий момент, в том числе и благодаря деятельности молодых педагогических работников. Не имея опыта профессиональной деятельности, достаточных практических навыков ведения занятий, молодой учитель не сможет составить конкуренцию своим более опытным коллегам, но специально организованные для молодых учителей условия успешной адаптации, профессионального развития, методическое сопровождение способны решить возникающие в первые годы работы трудности.

Организация и проведение фестиваля профессионального мастерства «Педагогический дебют» стали традицией для городского клуба «Молодой учитель» г. Бендеры и могут рассматриваться как система профессионального становления и успешной социализации молодого учителя (см. рисунок).

«Педагогический дебют» проводится в г. Бендеры с 2013 года. Конкурс направлен на выявление достижений молодых педагогов, развитие инновационной активности, профессиональное совершенствование. Молодые

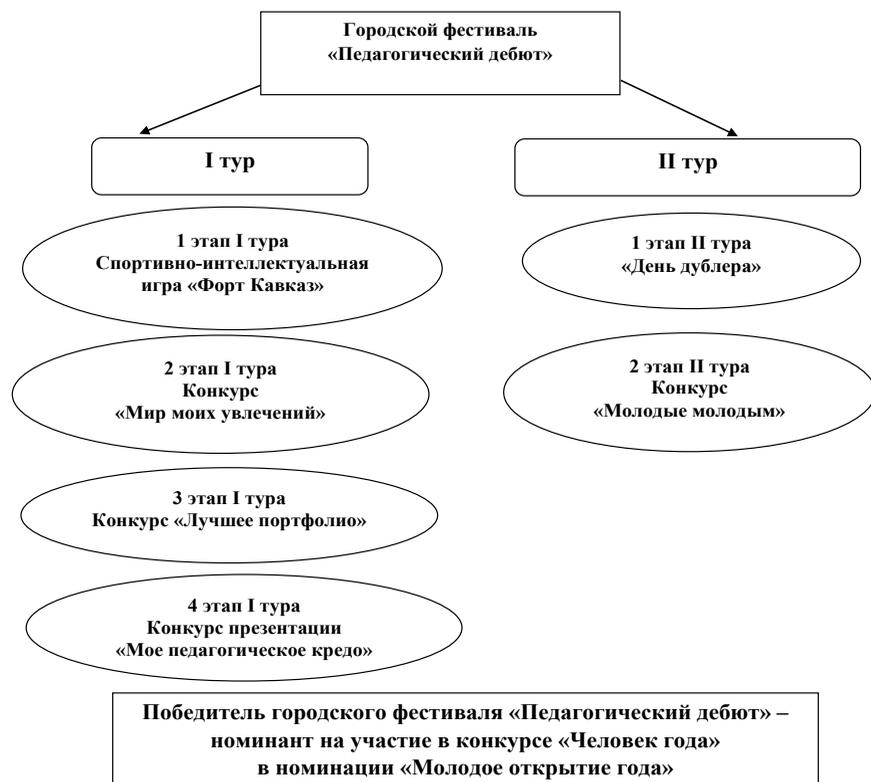


Рис.

учителя имеют возможность не только проявить свои творческие способности, показать знания по предмету, но и познакомиться со всеми сферами школьной жизни, получить представление о деятельности администрации учебных заведений, МУ «Управление народного образования г. Бендеры», а также познакомиться с коллегами из других школ, членами городского клуба «Молодой учитель». Период проведения конкурса – 2 года (2 тура); организуется для молодых учителей – членов городского клуба «Молодой учитель» первого и второго годов обучения в клубе (прил. 1).

Первый тур фестиваля «Педагогический дебют» организуется для молодых учителей, начинающих свой профессиональный путь в профессию (со стажем до 1 года работы), и состоит из 4 этапов:

**Спортивно–интеллектуальный квест «Форт Кавказ».** Проводится для молодых учителей с целью знакомства, формирования благоприятной атмосферы для взаимодействия, создания ситуаций для обучения работе в команде.

Квест построен по принципу телевизионной игры «Форт Боярд». К организации и проведению игры привлекаются сотрудники МОУ «Бендерская станция юных туристов». Участники игры: команда молодых учителей текущего (первого) года, старшеклассники городского клуба «Лидер» (учащиеся 11 класса) и молодые педагоги прошлого (второго) года. За каждое испытание команда получает ключ, который помогает составить искомое слово и получить заветное знамя. Команда победителей награждается грамотой МУ «Управление народного образования г. Бендеры» и памятным сувениром (прил. 2).

**Конкурс «Мир моих увлечений»** – замечательная возможность для молодых и талантливых педагогов презентовать себя, продемонстрировать свои творческие достижения. Каждый человек помимо учебы, работы, домашних обязанностей находит время для своих любимых занятий: кто-то вяжет, выращивает цветы, шьет, рисует, играет на гитаре и многое другое. У молодых учителей есть увлечения, которые помогают им развиваться, совершенствоваться и привлекать к творческой активной деятельности своих учеников. Конкурс проводится с целью раскрытия и поддержки творческого потенциала молодых учителей, популяризации позитивных форм досуговой деятельности, развития социально-коммуникативных компетенций и творческих способностей. Конкурсанты – молодые педагоги – представляют свое хобби и организуют мастер-класс (прил. 3).

**Конкурс «Лучшее портфолио»** создает условия для представления результатов, достигнутых учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, воспитательной, творческой, методической, исследовательской. Молодой учитель анализирует собственные успехи, педагогические достижения, учится объективно оценивать свои возможности и находить способы преодоления трудностей (прил. 4).

**Конкурс «Мое педагогическое кредо»** – демонстрация профессионально-личностного образа молодого учителя, которая содержательно отображает мировоззренческую, культурологическую, психолого-педагогическую позиции конкурсанта: раскрытие мотивов выбора профессии, собственные педагогические идеи, жизненные приоритеты, отношение к детям, коллегам, профессии, понимание миссии педагога в современном мире. Презентация может быть представлена в интерактивной форме при участии группы поддержки (учащиеся/воспитанники, коллеги, родители), включать фрагменты уроков/занятий конкурсанта, общения с детьми, коллегами на уроке/занятии и вне его. Форма презентации: доклад, досье, шоу, телепередача, юмористический рассказ, видеопрезентация. Возможно музыкальное сопровождение, закадровый дикторский текст (прил. 5).

По итогам прохождения четырех этапов I тура фестиваля «Педагогический дебют» проходит награждение победителей.

Второй тур фестиваля «Педагогический дебют» проходит для молодых учителей со стажем от одного до двух лет, как правило, для тех, кто принимал участие в первом туре фестиваля «Педагогический дебют». Второй тур состоит из 2 этапов:

**«День дублера».** Каждый участник в течение трех дней знакомится с работой директора школы или его заместителей, частично выполняет их функции. Молодым педагогом составляется эссе «Если бы я был директором школы», заполняется дневник дублера. В свою очередь куратор дублера (директор школы, в которой участник проходил стажировку) представляет отзыв о прохождении стажировки дублером и выставляет оценку. На основании дневников стажировки и отзывов кураторов выявляются лучшие участники по номинациям: «Лучшее эссе», «Лучший дневник», «Лучший дублер» (*прил. 6*).

**Конкурс открытых занятий «Молодые молодым»** – заключительный этап фестиваля «Педагогический дебют», который нацелен на выявление талантливых, творчески работающих молодых педагогов, демонстрирующих высокое владение профессиональными компетенциями. Участникам Конкурса предоставляется возможность продемонстрировать свое педагогическое мастерство – владение различными формами и технологиями обучения на уроке. Уроки проводятся на базе общеобразовательного учреждения, в котором работает участник. Класс, в котором планируется открытое занятие, учитель выбирает самостоятельно. По итогам урока конкурсант проводит самоанализ (*прил. 7*).

По итогам проведения двух туров фестиваля «Педагогический дебют» жюри определяет победителя, который представляет город на Государственном художественно-публицистическом конкурсе «Человек года» в номинации «Молодое открытие года» и на Республиканском конкурсе ежемесячной премии Президента.

Профессиональные конкурсы для молодых учителей – это не только смотры педагогических талантов, они помогают поддерживать престиж профессии, дают новый импульс для творчества на этом поприще. Участие в них, как правило, выводит молодых учителей на новую профессиональную ступень, повышается уровень их педагогического мастерства, растет уважение среди коллег.

## Положение о городском фестивале «Педагогический дебют»

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения городского фестиваля «Педагогический дебют» для молодых учителей организации общего образования г. Бендеры (далее – Фестиваль), требования к работам участников конкурса, критерии оценки и подведения итогов конкурса.

2. Целями Фестиваля являются создание условий для профессионального становления и успешной социализации молодых учителей; формирование гражданской позиции молодых учителей, активного профессионального отношения к совершенствованию системы образования г. Бендеры.

3. Задачи Фестиваля:

- представление педагогическому сообществу лучших практик педагогической деятельности молодых учителей;
- создание условий для самовыражения, демонстрации творческой и профессиональной индивидуальности, реализации личностного потенциала молодых учителей; их дальнейшего профессионального и личностного роста;
- расширение возможностей профессионального общения и обмена творческими подходами к профессиональной деятельности молодых учителей;
- привлечение внимания органов исполнительной власти, местного самоуправления, общественных организаций, средств массовой информации, широкой педагогической и родительской общественности к проблемам молодых учителей.

4. Учредителем Фестиваля является МУ «Управление народного образования г. Бендеры», организатором – городской клуб «Молодой учитель».

### II. Организация и проведение Фестиваля

5. В Фестивале принимают участие молодые учителя г. Бендеры в возрасте до 30 лет со стажем педагогической работы не более 5 лет.

6. Организатор Фестиваля организует проведение, контроль за соблюдением порядка проведения этапов фестиваля.

7. Учредитель организует работу жюри Фестиваля, награждает победителей и лауреатов Фестиваля.

8. Фестиваль проводится в течение 2 лет в два тура. Первый тур проводится для молодых учителей текущего года (первого года членства клуба «Молодой учитель»). Второй тур проводится для молодых учителей второго года членства клуба «Молодой учитель».

### III. Регламент проведения Фестиваля

9. Участники *первого тура* Фестиваля проходят следующие этапы:

1) **Спортивно-интеллектуальный квест «Форт Кавказ».** Игра носит спортивно-интеллектуальный характер, построена по принципу телевизионной игры «Форт Боярд». К организации квеста для молодых учителей привлекаются сотрудники МОУ «Бендерская станция юных туристов». Участниками игры являются команда молодых учителей первого года работы, старшеклассники городского клуба «Лидер» (учащиеся 11 класса), молодые педагоги второго года работы. Команда победителей награждается грамотой МУ «Управление народного образования г. Бендеры» и памятным сувениром.

2) **Конкурс «Мир моих увлечений».** Предоставляет возможность для молодых и талантливых педагогов презентовать себя и продемонстрировать свои творческие достижения. Конкурс проводится в следующих номинациях:

а) «Я выбираю спорт!» – номинация для молодых учителей, увлеченных спортом или танцами;

б) «Волшебная сила искусства» – для молодых учителей, увлеченных музыкой, изобразительным искусством, театром;

в) «Калейдоскоп увлечений» – для молодых учителей, увлеченных прикладными видами творчества.

Направленная на конкурс работа должна содержать краткий рассказ о своем увлечении в виде презентации (не более 10 слайдов) либо видеоролика (длительностью не более 7 минут).

3) **Конкурс «Лучшее портфолио».** Создает условия для представления результатов, достигнутых учителем в разнообразных видах деятельности: учебной, воспитательной, творческой, методической, исследовательской. Участники предоставляют портфолио, в котором отражена результативность деятельности по представленным направлениям.

4) **Конкурс «Мое педагогическое кредо».** Демонстрация профессионально-личностного образа молодого учителя, которая содержательно отображает мировоззренческую, культурологическую, психолого-педагогическую позиции конкурсанта: раскрытие мотивов выбора профессии, собственные педагогические идеи, жизненные приоритеты, отношение к детям, коллегам, профессии, понимание миссии педагога в современном мире. Презентация может быть представлена в интерактивной форме при участии группы поддержки (учащиеся/воспитанники, коллеги, родители), включать фрагменты уроков/занятий конкурсанта, общения с детьми, коллегами на уроке/занятии и вне его. Форма презентации: доклад, досье, шоу, телепередача, юмористический рассказ, видеопрезентация. Возможно музыкальное сопровождение, закадровый дикторский текст.

10. Участники *второго тура* Фестиваля проходят следующие этапы:

1) **«День дублера».** Предоставляет возможность молодому учителю ознакомиться с процессом деятельности руководителя организации общего

образования, способствует формированию привлекательного образа руководителя организации общего образования. Каждый участник в течение недели проходит стажировку в роли руководителя организации общего образования, знакомится с работой директора школы или его заместителей и выполняет функции последних. По итогам прохождения «Дня дублера» участники предоставляют: эссе «Если б я был директором школы» и дневник прохождения стажировки. Каждый куратор дублера (руководитель организации общего образования, в которой участник проходил стажировку) предоставляет отзыв о прохождении стажировки дублером и выставляет ему оценку. На основании оценки эссе, дневников стажировки и отзывов кураторов выявляются лучшие «дублеры» по номинациям: «Лучшее эссе», «Лучший дневник», «Лучший дублер»

2) **Конкурс открытых уроков/занятий «Молодые молодым»** – заключительный этап Фестиваля «Педагогический дебют», который нацелен на выявление талантливых, творчески работающих молодых педагогов, демонстрирующих высокое владение профессиональными компетенциями, на их поддержку и поощрение. Участникам Конкурса предоставляется возможность продемонстрировать свое педагогическое мастерство – владение различными формами и технологиями обучения на уроке. Уроки проводятся на базе общеобразовательного учреждения, в котором работает участник. Класс учитель выбирает самостоятельно. По итогам урока конкурсант проводит самоанализ.

### IV. Оценка работ участников Фестиваля

11. Для оценивания работ участников конкурса формируется жюри из состава специалистов МУ «Управление народного образования г. Бендеры», педагогов организаций общего и дополнительного образования. В качестве членов жюри могут быть приглашены специалисты МУ «Управление народного образования г. Бендеры», муниципальных образовательных организаций общего и дополнительного образования, победители Фестиваля прошлых лет.

12. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

### V. Подведение итогов Фестиваля

13. Итоги Фестиваля подводит председатель жюри Фестиваля на основании итоговых протоколов по каждому конкурсному испытанию двух туров Фестиваля.

14. По итогам проведения Фестиваля определяется победитель и призеры Фестиваля. Победителем является участник, набравший максимальное количество баллов, призерами являются участники, занявшие второе и третье места в рейтинге по итогам конкурса.

15. Победители и призеры Фестиваля награждаются грамотами МУ «Управление народного образования г. Бендеры». Конкурсанты, не вошедшие в число победителей и призеров, получают диплом лауреата МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

16. Победитель Фестиваля выдвигается МУ «Управление народного образования г. Бендеры» номинантом на участие в Государственном художественно-публицистическом конкурсе «Человек года» в номинации «Молодое открытие года».

17. Победитель и призеры Фестиваля выдвигаются МУ «Управление народного образования г. Бендеры» номинантами на участие в Республиканском конкурсе на присуждение ежемесячной премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых специалистов системы дошкольного и общего образования.

## Приложение 2

### Положение о спортивно-интеллектуальной игре для молодых учителей «Форт Кавказ»

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения городской спортивно-интеллектуальной игры «Форт Кавказ» в рамках фестиваля «Педагогический дебют» для молодых учителей организации общего образования г. Бендеры (далее – Квест), требования к работам участников конкурса, критерии оценок и особенности подведения итогов конкурса.

2. Целями Квеста являются: создание благоприятной атмосферы для знакомства молодых учителей, формирования умений работать в команде, расширения профессиональных контактов, опыта и кругозора молодых педагогов.

3. Задачи Квеста: популяризация среди молодых учителей г. Бендеры здорового образа жизни, совершенствование навыков межличностного общения молодых учителей.

Организатором Квеста является МОУ «Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15», туристический клуб «Зубр» при поддержке МУ «Управление народного образования г. Бендеры» и МОУ «Бендерская станция юных туристов».

#### II. Порядок организации и проведения Квеста

5. Квест проводится ежегодно на территории МОУ «Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15» в период осенних каникул.

6. В Конкурсе принимают участие три команды:

– команда молодых учителей первого года работы;

– команда молодых учителей прошлых лет;

– команда старшеклассников школьного клуба «Лидер».

7. Заявка на участие в мероприятии оформляется председателем городского клуба «Молодой учитель» и направляется в МУ «Управление народного образования г. Бендеры» в срок до 15 октября текущего года на электронную почту bendery-shkola15@mail.ru

8. Состав сборных команд формируется в количестве 5 человек участников и куратора (представитель туристического клуба «Зубр»). Куратор оказывает содействие членам своей команды при подготовке к участию в Квесте, проводит тренировки в период с 20 октября по 30 октября текущего года.

9. Судейство осуществляет жюри из состава специалистов МУ «Управление народного образования г. Бендеры», педагогов организаций общего и дополнительного образования. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

#### III. Структура Квеста

10. Квест включает два этапа:

**Конкурс «Визитная карточка»** – динамичная самопрезентация команды (до 5 минут), которая должна отражать следующие элементы: название команды; девиз команды; эмблема команды; краткая характеристика команды: пожелания-напутствия участникам других команд. «Визитная карточка» составляется каждой командой и может быть оформлена в виде презентации Microsoft Power Point или видеоролика в форматах AVI, MOV, MPEG, MP4.

Для оценивания команд Квеста формируется жюри из состава специалистов МУ «УНО г. Бендеры», педагогов организаций общего и дополнительного образования. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «УНО г. Бендеры». Работа оценивается по критериям согласно таблице «Критерии оценивания работ»:

№ п/п	Критерии оценивания	Диапазон баллов
1	Соблюдение регламента выступления	0–2
2	Соответствие девиза названию команды, целостность выступления	0–3
3	Эстетичность внешнего вида участников команды (единая форма, атрибуты и т.д.)	0–5
4	Оригинальность представления	0–10
5	Музыкальное и техническое сопровождение (использование презентаций, видеофильм и т.д.)	0–5
6	Творческие способности команды, артистизм	0–5
7	Культура выступления и поведения	0–5
8	Сплоченность команды	0–5
	<b>Итого</b>	<b>40</b>

При подведении итогов баллы членов жюри по каждой отдельной работе суммируются. Команде-победителю конкурса «Визитная карточка» предоставляется преимущество «стартовать на 1 минуту раньше остальных команд».

**«Игра»**, состоящая из 14 испытаний спортивно-интеллектуального характера, заданных на маршрутном листе для каждой команды.

За прохождение каждого испытания команда получает ключ, который в дальнейшем меняет на подсказки для составления искомого слова. Каждой команде необходимо набрать как можно большее количество ключей. Правильно отгаданное ключевое слово дает право команде получить финальный флаг, который в максимально короткое время необходимо установить (место установки флага обозначено в маршрутном листе). Победителем признается команда, установившая финальный флаг первой.

**Правила игры Квеста.** Перед началом Квеста команды выбирают капитанов, предлагают название и девиз.

Старт команд осуществляется в одно время, за исключением команды, победившей в конкурсе «Визитка» (ей предоставляется преимущество стартовать на 1 минуту раньше остальных команд).

Команды передвигаются по заданному маршруту (маршрутный лист). На каждой игровой станции выполняют задания.

Команда, успешно прошедшая испытание, получает ключ, который помогает преодолеть следующее испытание.

На прохождение каждого испытания дается определенное время. В случае если команда не укладывается в заданное время, задание считается невыполненным и ключ команде не выдается. Если задание выполнено досрочно, сэкономленное время команда может использовать как бонус при прохождении следующего испытания.

Прохождение нового испытания начинается после того, как последний член команды прошел предыдущее испытание.

Команды обязаны не нарушать последовательность испытаний, указанных в маршрутном листе.

Каждой команде необходимо набрать большее количество ключей.

После того, как все станции пройдены, ключи обмениваются на подсказку к отгадыванию искомого слова Квеста.

Для того чтобы получить финальный флаг, необходимо в течение 3 минут составить искомое слово Квеста. Если предполагаемое ключевое слово оказывается неправильным, то команда не получает финальный флаг и покидает форт ни с чем.

Звание победителя получает команда, которая установит финальный флаг право первой.

#### IV. Подведение итогов Квеста

11. По итогам проведения Квеста определяется победитель. Победителем является команда, финиширующая первой.

12. Команда-победитель, занявшая первое место, награждается грамотой МУ «Управления народного образования г. Бендеры» и памятными подарками.

Приложение 3

### Положение о конкурсе «Мир моих увлечений»

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения конкурса «Мое педагогическое кредо» для молодых учителей организации общего образования г. Бендеры (далее – Конкурс), требования к работам участников конкурса, критериям оценки и подведению итогов конкурса.

2. Целями конкурса являются раскрытие и поддержка творческого потенциала молодых учителей республики.

3. Задачи Конкурса:

– популяризация среди молодых учителей г. Бендеры разных форм досуговой деятельности, вовлечение в активное взаимодействие в условиях профессиональной среды;

– выявление талантливых, творчески работающих молодых педагогов в системе образования, поддержка и поощрение инициативы;

– расширение диапазона профессионального общения.

4. Конкурс проводится в следующих номинациях:

а) «Я выбираю спорт!» – номинация для молодых учителей, увлеченных спортом или танцами;

б) «Волшебная сила искусства» – для молодых учителей, увлеченных музыкой, изобразительным искусством, театром;

в) «Калейдоскоп увлечений» – для молодых учителей, увлеченных прикладными видами творчества.

5. Организатором Конкурса является городской клуб «Молодой учитель» при поддержке МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

#### II. Порядок организации и проведения конкурса

6. В Конкурсе принимают участие молодые учителя текущего года организаций общего образования г. Бендеры.

7. Руководители организаций образования в срок до 20 ноября текущего года направляют заявку (*прил. 1* к настоящему Положению) на электронный адрес МУ «УНО г. Бендеры» unobendery@yandex.ru с пометкой в теме письма «Заявка „Мир моих увлечений“».

8. Участники Конкурса в срок до 7 декабря текущего года направляют видеоролик (архив в формате zip, в качестве имени файла указать ФИО участника) на электронный адрес МУ «УНО г. Бендеры» unobendery@yandex.ru с пометкой в теме письма «Видеоролик „Мир моих увлечений“».

9. Направленная на Конкурс работа должна содержать краткий рассказ о своем увлечении в виде презентации либо видеоролика (длительностью не более 7 мин.).

10. Представляя заявку (видеоролик) для участия в Конкурсе, каждый участник гарантирует, что является его автором, а также дает свое согласие организаторам на размещение видеоролика в сети Интернет, средствах массовой информации.

### III. Критерии оценки работ участников

11. К участию в Конкурсе допускаются только авторские работы (использование работ других авторов не допускается). Направленная участником Конкурса работа оценивается по критериям согласно таблице «Критерии оценивания работ»:

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Отражение внутреннего мира конкурсанта, увлеченность творческой деятельностью	0–10
2	Творческий подход к оформлению и подаче информации	0–10
3	Оригинальность материала и сюжета	0–10
4	Качество исполнения работы (композиция, цветовое решение, корректность оформления)	0–5
5	Отражение в работе результатов творческой деятельности	0–5
6	Соблюдение языковых норм (отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических ошибок)	0–5
7	Соответствие заявленной номинации	0–5

12. Для оценивания работ участников Конкурса формируется жюри из состава специалистов МУ «Управление народного образования г. Бендеры», педагогов организаций общего и дополнительного образования. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

13. Максимальное количество – 50 баллов. При подведении итогов баллы членов жюри по каждой отдельной работе суммируются на основании сведений в протоколах оценивания работ (прил. 2 к настоящему Положению).

### IV. Подведение итогов конкурса

14. Подведение итогов Конкурса проводится до 11 декабря текущего года.

15. По итогам конкурса определяются победитель и призеры конкурса. Победителем является участник Конкурса, набравший максимальное количество

баллов, призерами являются участники Конкурса, занявшие второе и третье места в рейтинге по итогам Конкурса. Форма итогового протокола оценивания работ представлена в прил. 3 к настоящему Положению.

16. Победитель и призеры Конкурса награждаются грамотами Управления народного образования г. Бендеры. Конкурсанты, не вошедшие в число победителей и призеров, получают диплом лауреата МУ «Управление народного образования г. Бендеры». По решению жюри возможно награждение по дополнительным номинациям:

- «За лучшее исполнительское мастерство»;
- «За оригинальность сюжета»;
- «Приз зрительских симпатий».

### Приложение 1

к Положению о конкурсе «Мир моих увлечений»

#### Заявка на участие в конкурсе «Мир моих увлечений»

Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения	
Контактный телефон, электронная почта	
Профессиональное образование (указывается в соответствии с документами об образовании: наименование организации профессионального образования, год окончания, квалификация, направление подготовки)	
Педагогический стаж	
Наименование номинации	
Место работы, должность	

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

### Приложение 2

к Положению о конкурсе «Мир моих увлечений»

#### Протокол оценивания работ конкурса «Мир моих увлечений» в номинации «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ учебного года

№ п/п	Критерии	Диапазон баллов					
			ФИО участника 1	ФИО участника 2	ФИО участника 3	ФИО участника 4	ФИО участника 5
1	Отражение внутреннего мира конкурсанта, увлеченность творческой деятельностью	0–10					
2	Творческий подход к оформлению и подаче информации	0–10					

3	Оригинальность материала и сюжета	0–10					
4	Качество исполнения работы (композиция, цветовое решение, корректность оформления)	0–5					
5	Отражение в работе результатов творческой деятельности	0–5					
6	Соблюдение языковых норм (отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических ошибок)	0–5					
7	Соответствие заявленной номинации	0–5					
	<b>Итого</b>	<b>0–50</b>					

Член жюри: ФИО \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_

#### Приложение 3

к Положению о конкурсе «Мир моих увлечений»

### Итоговый протокол

оценивания работ конкурса «Мир моих увлечений»

в номинации «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_/\_\_\_\_ учебного года

Председатель жюри \_\_\_\_\_  
(ФИО, должность, наименование ООО)

Члены жюри:

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность, наименование ООО)

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность, наименование ООО)

№ п/п	ФИО участника, должность, наименование ООО	Кол-во баллов согласно критериям	Сумма баллов	Место

#### Приложение 4

### Положение о конкурсе «Мое педагогическое кредо»

#### I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения конкурса «Мое педагогическое кредо» для молодых учителей организации общего образования г. Бендеры (далее – Конкурс), требования к работам участников конкурса, критериям оценивания и подведению итогов конкурса.

2. Целями конкурса являются демонстрация педагогического кредо и личного потенциала молодого учителя, формирование положительного общественного мнения о современном молодом учителе.

#### 3. Задачи Конкурса:

- выявление талантливых, творчески работающих молодых учителей, их поддержка и поощрение;
- содействие актуализации педагогической позиции молодых учителей;
- формирование положительного общественного мнения о престижности профессии учителя.

4. Организатором Конкурса является городской клуб «Молодой учитель» при поддержке МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

#### II. Порядок организации и проведения конкурса

5. В Конкурсе принимают участие молодые педагоги текущего года организаций общего и дополнительного образования г. Бендеры.

6. Руководители организаций образования направляют заявку (согласно прил. к настоящему Положению) на электронный адрес МУ «УНО г. Бендеры» [unobendery@yandex.ru](mailto:unobendery@yandex.ru) с пометкой в теме письма «Заявка „Мое педагогическое кредо”» в срок до 1 марта текущего года.

7. Участники Конкурса предоставляют видеоролики, соответствующие тематике конкурса, смонтированные любыми доступными техническими средствами (архив в формате zip, в качестве имени файла указать ФИО участника) на электронный адрес МУ «Управление народного образования г. Бендеры» [unobendery@yandex.ru](mailto:unobendery@yandex.ru) с пометкой в теме письма «Мое педагогическое кредо» в срок до 10 марта текущего года. Направленная работа должна раскрывать мотивы выбора профессии, собственные педагогические идеи, жизненные приоритеты, отношение к детям, коллегам, профессии, понимание миссии педагога в современном мире.

#### 8. Требования к видеоролику:

8.1. Окончательный вариант смонтированного видеоролика должен быть сохранен в форматах AVI, MOV, MPEG, MP4.

8.2. Минимальное разрешение видеоролика – 480x360 для 4:3, 480x272 для 16:9, не ниже 240 px (пикселей). Ориентация – горизонтальная.

8.3. Продолжительность записи видеоролика не более 7 минут.

8.4. Участники Конкурса сами определяют жанр видеоролика (интервью, репортаж, видеоклип и т.п.). Участие автора в сюжете видеоролика необязательно.

8.5. Видеоролик может быть представлен в интерактивной форме при участии группы поддержки (учащиеся, коллеги, родители – количество группы поддержки не более 10 человек), включать фрагменты выступлений, общения с детьми, коллегами на уроке, вне урока. Возможно звуковое сопровождение микроинтервью, закадрового дикторского текста, музыкального сопровождения.

8.6. Использование специальных программ и инструментов при съемках и монтаже видеоролика самостоятельно решается участником Конкурса.

8.7. В ролике могут использоваться фотографии и анимация.

8.8. На Конкурс не принимаются ролики рекламного характера, оскорбляющие достоинство и чувства других людей, не раскрывающие тему Конкурса.

9. Представляя заявку (видеоролик) для участия в Конкурсе, каждый участник гарантирует, что является его автором, а также дает свое согласие организаторам на размещение видеоролика в сети Интернет, средствах массовой информации.

### III. Критерии оценки работ участников

10. Для оценивания работ участников конкурса формируется жюри из состава специалистов МУ «Управление народного образования г. Бендеры», педагогов организаций общего и дополнительного образования. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

11. Направленная работа оценивается по критериям согласно таблице Критериев оценивания работ. Максимальное количество баллов – 105 баллов. При подведении итогов баллы членов жюри по каждой отдельной работе суммируются согласно таблице критериев оценивания:

№ п/п	Критерии	Диапазон баллов
<b>Эссе «Мое педагогическое кредо»</b>		
<b>Максимальное количество баллов – 40 баллов</b>		
1	Аргументированность	0–10
2	Нестандартность мышления	0–10
3	Стиль изложения	0–10
4	Оригинальность	0–10
<b>Презентация «Мое педагогическое кредо»</b>		
<b>Максимальное количество баллов – 65 баллов</b>		
1	Актуальность, научное обоснование педагогической позиции	0–15
2	Оригинальность представления педагогической идеи	0–15
3	Артистизм, эмоциональность	0–10
4	Культура речи, выразительность речи	0–10
5	Умение вызвать интерес, чувство юмора	0–10
6	Участие группы поддержки	0–5

### IV. Подведение итогов конкурса

12. Подведение итогов Конкурса проводится 18–20 марта текущего года.

13. По итогам определяется победитель и призеры конкурса. Победителем является участник конкурса, набравший максимальное количество баллов,

призерами являются участники конкурса, занявшие второе и третье места в рейтинге по итогам конкурса.

14. Победители и призеры Конкурса награждаются грамотами МУ «Управление народного образования г. Бендеры». Конкурсанты, не вошедшие в число победителей и призеров, получают диплом лауреата Конкурса МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

*Приложение*

к Положению о конкурсе «Мое педагогическое кредо»

#### Заявка на участие в конкурсе «Мое педагогическое кредо»

Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения	
Контактный телефон, электронная почта	
Профессиональное образование (указывается в соответствии с документами об образовании: наименование организации профессионального образования, год окончания, квалификация, направление подготовки)	
Педагогический стаж	
Наименование номинации	
Место работы, должность	

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

*Приложение 5*

#### Положение о конкурсе «Лучшее портфолио»

##### I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения конкурса «Лучшее портфолио» для молодых учителей организации общего образования г. Бендеры (далее – Конкурс), требования к работам участников конкурса, критериям оценивания и подведению итогов.

2. Целью Конкурса является формирование и развитие у молодых учителей навыков самоанализа, рефлексии и проектирования собственной траектории профессионального развития.

3. Задачи Конкурса:

- представление положительного опыта формирования портфолио молодого учителя;
- развитие и поощрение профессиональной инициативы;
- формирование потребности к повышению профессионального уровня;
- поддержка высокой мотивации, творческих устремлений.

4. Организатором Конкурса является городской клуб «Молодой учитель» при поддержке МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

## II. Порядок организации и проведения конкурса

5. В Конкурсе принимают участие молодые педагоги текущего года организаций общего образования г. Бендеры.

6. Руководители организаций образования в срок до 01 марта направляют заявку (форма указана в *прил. 1* к настоящему Положению) на электронный адрес МУ «УНО г. Бендеры» unobendery@yandex.ru с пометкой в теме письма «Заявка „Лучшее портфолио“».

7. Участники Конкурса предоставляют в МУ «УНО г. Бендеры» в срок до 10 марта текущего года папки портфолио, оформленные согласно *прил. 2* к настоящему Положению.

## III. Критерии оценки работ участников

8. Для оценивания работ участников Конкурса формируется жюри из состава специалистов МУ «Управление народного образования г. Бендеры», педагогов организаций общего и дополнительного образования. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

9. Направленная работа оценивается по критериям согласно таблице «Критерии оценивания работ»:

№ п/п	Критерии оценивания	Диапазон баллов
1	Системность и регулярность самомониторинга	5
2	Достоверность и объективность	5
3	Структуризация материалов	5
4	Логичность и лаконичность всех письменных пояснений	5
5	Наглядность результатов работы	5
6	Аккуратность и эстетичность оформления	5
7	Целостность, тематическая завершенность представленных материалов	5
8	Результативность деятельности педагога по представленным направлениям:	
	школьный уровень	2
	муниципальный уровень	10
	республиканский уровень	15
9	Защита портфолио	10

При подведении итогов баллы членов жюри по каждой отдельной работе суммируются.

## IV. Подведение итогов конкурса

10. Подведение итогов Конкурса проводится 18–20 марта текущего года.

11. По итогам проведения Конкурса определяется победитель и призеры конкурса. Победителем является участник Конкурса, набравший максимальное количество баллов, призерами являются участники Конкурса, занявшие второе и третье места в рейтинге по итогам конкурса.

12. Победитель и призеры Конкурса награждаются грамотами Управления народного образования г. Бендеры. Конкурсанты, не вошедшие в число победителей и призеров, получают диплом лауреата МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

*Приложение 1*

к Положению о конкурсе «Лучшее портфолио»

### Заявка на конкурс «Лучшее портфолио»

Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения	
Контактный телефон, электронная почта	
Профессиональное образование (указывается в соответствии с документом об образовании: наименование организации профессионального образования, год окончания, квалификация, направление подготовки)	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	

Дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

*Приложение 2*

к Положению о конкурсе «Лучшее портфолио»

### Структура и содержание портфолио учителя

#### 1. Общие сведения об учителе:

- титульная страница;
- сведения о ФИО учителя, дате рождения, образовании (наименование вуза, год окончания, специальность и квалификация по диплому), трудовом и педагогическом стаже, повышении квалификации (название структуры, где прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов);
- награды, грамоты, благодарственные письма;
- дипломы различных конкурсов.

#### 2. Результаты педагогической деятельности:

- количество обучающихся, обучаемых учителем;

- результаты освоения обучающимися образовательных программ по преподаваемому предмету;
- средний балл по предмету;
- контрольные срезы знаний (административный уровень и выше);
- участие воспитанников в школьных, муниципальных, республиканских олимпиадах, конкурсах и т.д.;
- результаты итоговой аттестации учащихся;
- поступление в вузы по специальности;
- другие документы по усмотрению учителя.

### **3. Научно-методическая деятельность:**

- участие в работе профессиональных сообществ: Школ молодого учителя, кафедр, экспертных советах, круглых столах, конференциях и т.д. (дата и темы выступлений);
- участие в методических и предметных неделях, праздниках по предмету (декадах);
- проведение научных исследований;
- участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах;
- другие документы по усмотрению учителя.

### **4. Внеурочная деятельность по предмету:**

- перечень творческих работ, рефератов, исследовательских работ, проектов, выполненных учащимися;
- сведения о победителях олимпиад, конкурсов, соревнований, интеллектуальных марафонов;
- сценарии внеклассных мероприятий, фотографии проведенных мероприятий;
- другие документы по усмотрению учителя.

### **5. Публикации:**

- статьи, напечатанные в профессиональных периодических изданиях, сборниках (название статьи, печатного издания, год публикации);
- другие документы по усмотрению учителя.

### **6. Деятельность учителя как классного руководителя.**

Материалы, подтверждающие эффективность работы классного руководителя.

*Приложение 6*

## **Положение о проведении «Дня дублера» молодых учителей в роли руководителя организации общего образования**

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения деловой игры «День дублера» для молодых учителей в роли руководителей организаций общего образования (далее – День дублера).

2. Целью Дня дублера является формирование резерва управленческих кадров.

3. Задачи Дня дублера:

- развитие управленческих компетенций в соответствии с современными требованиями содержания образования;
  - развитие профессиональной идентичности молодого учителя;
  - ознакомление молодого учителя с процессом деятельности руководителя организации общего образования;
  - формирование в молодежной среде привлекательного образа руководителя организации общего образования;
  - организация взаимодействия между руководителями организации общего образования и молодыми учителями.
4. Учредителем Дня дублера является МУ «Управление народного образования г. Бендеры», организатором – городской клуб «Молодой учитель».

### **II. Порядок организации и проведения «Дня дублера»**

5. День дублера проводится 1 раз в год в форме стажировки. Сроки стажировки – 5 дней.

6. В Дне дублера первого этапа принимают участие молодые учителя второго года членства городского клуба «Молодой учитель», прошедшие первый тур фестиваля «Педагогический дебют» (далее – дублеры).

7. Основными объектами стажировки дублеров являются организации общего образования г. Бендеры. Участники «Дня дублера» самостоятельно определяют организацию общего образования в качестве базы стажировки.

8. Кандидатуры на право участвовать в Дне дублера выдвигаются руководителями организаций общего образования и направляются в МУ «Управление народного образования г. Бендеры» на электронный адрес unobendery@yandex.ru с пометкой в теме письма «Заявка „День дублера”» в срок до 20 ноября текущего года. Прием заявок на участие в «Дне дублера» осуществляется по следующим номинациям:

- директор ООО;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе ОО;
- заместитель директора по воспитательной работе ООО.

9. Участники «Дня дублера» в срок до 22 ноября текущего года представляют председателю городского клуба «Молодой учитель» следующие документы:

- анкету с указанием фамилии, имени, отчества, контактной информации, заинтересовавшей должности;
- эссе «Если бы я был директором школы» (объем работы не более 3 страниц формата А4);
- качественную фотографию (в распечатанном виде 10х15 и на электронном носителе в формате «jpeg»).

10. Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа в их приеме.

11. За каждым участником «Дня дублера» закрепляется куратор (руководитель организации общего образования) согласно поданной заявке (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе), назначенный МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

12. Куратор создает участнику «Дня дублера» необходимые условия для выполнения плана стажировки, знакомит с правилами внутреннего распорядка; утверждает индивидуальный план стажировки; посещает отдельные уроки и воспитательные мероприятия; подводит итоги стажировки по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по соответствующей должности (отзыв о прохождении стажировки согласно *прил. 1* к настоящему Положению).

13. Участники «Дня дублера» в период стажировки знакомятся с деятельностью руководителя организации общего образования; работают по утвержденному куратором плану; замещают должностное лицо, решают поставленные перед ним задачи; могут вносить свои предложения по улучшению качественных показателей работы в организации общего образования; обязаны добросовестно относиться к выполнению поручений куратора. По итогам стажировки дублеры обязаны предоставить куратору результаты своей работы:

- дневник выполненных поручений (*прил. 2* к настоящему Положению);
- анкету по итогам прохождения стажировки в организации общего образования (*прил. 3* к настоящему Положению).

### III. Подведение итогов «Дня дублера»

14. Подведение итогов «Дня дублера» проводится по 3 номинациям:

- «Лучшее эссе»;
- «Лучший дневник дублера»;
- «Лучший дублер».

15. По итогам проведения «Дня дублера» определяется победитель и призеры «Дня дублера» в соответствии с номинациями. Победителем является участник, набравший максимальное количество баллов, призерами являются участники конкурса, занявшие второе и третье места в рейтинге по итогам конкурса.

16. Победители и призеры «Дня дублера» награждаются грамотами МУ «Управление народного образования г. Бендеры». Участники, не вошедшие в число победителей и призеров, получают диплом лауреата МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

17. По итогам проведения «Дня дублера» МУ «Управление народного образования г. Бендеры» вручает всем участникам «Дня дублера» удостоверение о прохождении стажировки в роли руководителей.

*Приложение 1*

к Положению о проведении «Дня дублера»

### Отзыв куратора о прохождении стажировки дублера в организации общего образования

1. ФИО куратора \_\_\_\_\_
2. Должность \_\_\_\_\_
3. ФИО дублера \_\_\_\_\_
4. Выполненная работа при прохождении стажировки \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Качества, проявленные дублером при прохождении стажировки \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Что мешало работе дублера, куратором которого Вы были \_\_\_\_\_
7. Ваши предложения по улучшению организации прохождения стажировки дублером \_\_\_\_\_
8. Ваши пожелания и рекомендации дублеру \_\_\_\_\_
9. Оценка прохождения стажировки \_\_\_\_\_
10. Дата заполнения: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись куратора)

*Приложение 2*

к Положению о проведении «Дня дублера»

### Правила ведения дневника дублера организации общего образования

1. Дневник является основным документом учета стажировки дублера организации общего образования на рабочих местах.
2. Дублеры организации общего образования заполняют дневники самостоятельно, своевременно записывая порядковый номер, дату стажировки, тему, наименование и краткое содержание выполненной работы.

Куратор организации общего образования оценивает по окончании каждого рабочего дня стажировки результаты работы дублера по пятибалльной системе. Каждая оценка удостоверяется подписью куратора стажировки.

3. На последней странице дневника куратором организации общего образования выставляется общая отметка о прохождении стажировки дублера, записываются замечания и предложения по итогам работы дублера.

4. По окончании стажировки дневник сдается дублером организации общего образования куратору МУ «Управление народного образования», ответственному за стажировку дублеров.

5. Дневник по желанию дублера может быть дополнен фотоматериалами.

**ДНЕВНИК ДУБЛЕРА  
организации общего образования**

ФИО дублера \_\_\_\_\_

Занимаемая должность \_\_\_\_\_

Место прохождения стажировки \_\_\_\_\_

№ п/п	Дата	Наименование и содержание работы, выполненной дублером	Отметка куратора о качестве выполненной работы	Подпись куратора

Общая отметка о прохождении стажировки: \_\_\_\_\_

Замечания и предложения по итогам прохождения стажировки:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись куратора)

*Приложение 3*  
к Положению о проведении «Дня дублера»

**Анкета дублера по итогам прохождения стажировки  
в организации общего образования**

1. Дата заполнения анкеты \_\_\_\_\_

2. Фамилия, имя, отчество дублера \_\_\_\_\_

3. Должность молодого специалиста на основном месте работы \_\_\_\_\_

4. Должность молодого специалиста при прохождении стажировки \_\_\_\_\_

5. Учреждение для прохождения стажировки \_\_\_\_\_

6. Краткая информация о выполненных заданиях в рамках «Дня дублера»

\_\_\_\_\_

7. Положительные моменты прохождения стажировки \_\_\_\_\_

8. Отрицательные моменты прохождения стажировки \_\_\_\_\_

9. Что Вы считаете главным в работе руководителя, дублером которого Вы были? \_\_\_\_\_

10. Что мешает работе руководителя, дублером которого Вы были? \_\_\_\_\_

11. Ваши предложения руководителю, дублером которого Вы были \_\_\_\_\_

12. Какой опыт, полученный в ходе стажировки, Вы будете использовать в своей деятельности? \_\_\_\_\_

13. Оцените свою активность в прохождении стажировки по 10-балльной системе \_\_\_\_\_

14. Пожелание Вашему куратору \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

*Приложение 7*

**Положение о конкурсе «Молодые молодым»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет цели, порядок и сроки проведения конкурса открытых уроков «Молодые молодым» для молодых учителей организации общего образования г. Бендеры (далее – Конкурс), требования к работам участников конкурса, критериям оценивания и подведению итогов.

2. Цель Конкурса: раскрытие профессионального потенциала молодых учителей в условиях планирования, проведения урока; проявление творческого потенциала, самостоятельности, умения ориентироваться в ситуации, знании своего предмета.

3. Задачи Конкурса:

– стимулирование профессионального роста молодых учителей;

– представление и распространение новых педагогических методик, технологий в области организации образовательной и воспитательной работы с обучающимися;

– создание условий для профессиональной и личностной самореализации молодых учителей.

4. Организатором Конкурса является городской клуб «Молодой учитель» при поддержке МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

**II. Порядок организации и проведения конкурса**

5. В Конкурсе принимают участие молодые педагоги прошлого года, прошедшие первый тур фестиваля «Педагогический дебют» организаций общего образования г. Бендеры.

6. Формат конкурсного задания: показ открытого урока, его самоанализ и вопросы жюри Конкурса. Регламент проведения открытого урока – 45 минут.

Тема, возрастная категория участников мероприятия определяются участником Конкурса самостоятельно с учетом календарно-тематического планирования. Конкурсное задание организуется на базе образовательного учреждения, в котором работает участник Конкурса.

7. Руководители организаций образования в срок до 01 апреля направляют заявку (форма указана в *прил. 1* к настоящему Положению) на электронный адрес МУ «УНО г. Бендеры» [unobendery@yandex.ru](mailto:unobendery@yandex.ru) с пометкой в теме письма «Заявка „Молодые молодым“».

8. Участники Конкурса предоставляют в МУ «Управление народного образования г. Бендеры» в срок до 05 апреля текущего года методическую разработку урока в электронном и печатном виде, оформленные согласно *прил. 2* к настоящему Положению.

### III. Критерии оценки работ участников

9. Для оценивания работ участников Конкурса формируется жюри из состава специалистов МУ «УНО г. Бендеры», педагогов организаций общего образования. Состав жюри утверждается приказом начальника МУ «УНО г. Бендеры».

10. Направленная работа оценивается по критериям согласно таблицам «Критерии оценивания работ»:

№ п/п	Критерии оценивания открытого урока	Диапазон баллов
1	Информационная и языковая грамотность: – корректность учебного содержания и использование научного языка: терминов, символов, условных обозначений, глубина и ширина знаний по теме; – доступность изложения, адекватность объема информации возрастным особенностям обучающихся и требованиям; – навыки в ИКТ, культура поведения в виртуальной среде и визуализация информации; языковая культура учителя и обучающихся, наличие заданий на составление связного текста и развитие культуры речи; – использование разных источников информации, структурирование информации в разных форматах: текстовом, графическом, электронном и др.	0–10
2	Достижение целей урока	0–10
3	Методическое мастерство и творчество: – разнообразие методов и приемов, смена видов деятельности; – новизна и оригинальность подходов, нестандартность действий и индивидуальность учителя; – использование сравнительных подходов, формирование умения аргументировать свою позицию, использование дискуссионных подходов и проектирования;	0–10

	– разнообразие форм работы с информацией и использование разных источников; – соответствие методов и приемов целеполаганию (реализации цели, решению задач, достижению результатов)	
4	Мотивирование на урок: – использование различных способов мотивации и умение удивить; – системность и последовательность проведения мотивации в структуре занятия; – доброжелательная атмосфера, безопасная и комфортная образовательная среда; – использование проблемных ситуаций, опора на интересы и потребности обучающихся: умение сформулировать или вывести на формулировку проблемы; – поддержка образовательной успешности для всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями и ограниченными возможностями	0–10
5	Рефлексивность и оценивание: – объективность и открытость оценивания, связь с целеполаганием; – разные способы оценивания и рефлексии, умение их обосновать при самоанализе; – обратная связь, наличие возможностей для высказывания собственной точки зрения; – понятность процедуры и критериев оценивания; – адекватность оценки и рефлексии проведенного урока, точность ответов на вопросы	0–10 б
6	Организационная культура	0–5
7	Эффективная коммуникация	0–5
8	Метапредметный и междисциплинарный подход	0–5
9	Поддержка самостоятельности, активности и творчества обучающихся	0–5
	<b>Итого</b>	<b>70</b>

№ п/п	Критерии оценивания самоанализа открытого урока	Диапазон баллов
1	Обоснованность цели и задач открытого урока	0–2
2	Способность к рефлексии	0–2
3	Умение определить уровень собственной успешности, увидеть ошибки и недочеты	0–3
4	Аргументированность выбора педагогического инструментария и способа организации открытого урока	0–5
	<b>Итого</b>	<b>12</b>

При подведении итогов баллы членов жюри по каждой отдельной работе суммируются.

### IV. Подведение итогов конкурса

11. Подведение итогов Конкурса проводится в конце апреля текущего года.

12. По итогам проведения Конкурса определяется победитель и призеры конкурса. Победителем является участник Конкурса, набравший максимальное количество баллов, призерами являются участники Конкурса, занявшие второе и третье места в рейтинге по итогам конкурса.

13. Победитель и призеры Конкурса награждаются грамотами УНО г. Бендеры. Конкурсанты, не вошедшие в число победителей и призеров, получают диплом лауреата МУ «Управление народного образования г. Бендеры».

*Приложение 1*

к Положению о конкурсе «Молодые молодым»

**Заявка на конкурс «Молодые молодым»**

Фамилия, имя, отчество	
Дата рождения	
Контактный телефон, электронная почта	
Профессиональное образование (указывается в соответствии с документом об образовании: наименование организации профессионального образования, год окончания, квалификация, направление подготовки)	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Дата проведения открытого урока	
Место проведения открытого урока	
Тема открытого урока	
Класс	

Дата \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

*Приложение 2*

к Положению о конкурсе «Молодые молодым»

**Требования к оформлению методической разработки открытого урока**

1. Содержание методической разработки должно четко соответствовать теме и цели. Материал должен быть систематизирован, изложен максимально просто и четко. Язык методической разработки должен быть четким, лаконичным, грамотным, убедительным.

2. Текст оформляется в формате Word, шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14 пт, межстрочный интервал – полуторный; формат страницы – А4, поля: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 2 см, правое – 1,5 см.

3. Нумерация страниц – арабскими цифрами. Номер страницы проставляется по центру вверху без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию страниц, но номер страницы на нем не ставится.

4. Общий объем конкурсного материала не должен превышать 10 страниц. Объем приложений не должен превышать 5 страниц. Список использованной литературы обязателен.

5. Титульный лист должен включать:

- полное наименование образовательной организации;
- ФИО автора, должность, стаж работы;
- название конкурсной работы (тема урока).

Например:

МУ «Управление народного образования г. Бендеры»  
 МОУ « \_\_\_\_\_ »  
 (наименование ООО)

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА УРОКА**

по учебному предмету «.....»

для \_\_\_\_\_ класса

Тема «.....»

**Автор:** Иванов Иван Иванович,  
 учитель начальных классов,  
 стаж работы – 2 года

6. Разработку урока рекомендуется составлять по следующей схеме:

УРОК \_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_

Цель урока (дидактическая). Создать условия для формирования:

личностных качеств \_\_\_\_\_

регулятивных умений \_\_\_\_\_

познавательных умений \_\_\_\_\_

коммуникативных умений \_\_\_\_\_

Тип урока: \_\_\_\_\_

Вид урока: \_\_\_\_\_

Оборудование: \_\_\_\_\_

Литература: \_\_\_\_\_

I. Структура урока (в зависимости от типа урока) с указанием времени на каждый этап.

II. Ход урока (с описанием содержания каждого этапа), можно по схеме:

Этапы урока (время)	Действие учителя	Действия ученика

(Окончание документа)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О МУНИЦИПАЛЬНОМ КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**  
**МАСТЕРСТВА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ «МОЙ ЛУЧШИЙ УРОК»**  
*(Приложение к Приказу МУ «Управление народного образования*  
*г. Тирасполя» от 24.01.2017 г. № 35, текущая редакция по состоянию*  
*на 1 сентября 2018 года)*

**I. Общие положения**

1. Муниципальный конкурс профессионального мастерства молодых педагогов «Мой лучший урок» (далее – Конкурс) проводится в целях:
  - выявления и распространения лучшего педагогического опыта молодых педагогов;
  - стимулирования профессионального развития молодых педагогов;
  - совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса;
  - поддержки творческих педагогов и повышения престижа учительской профессии;
  - повышения качества образовательного процесса.
2. Учредителем и организатором Конкурса является муниципальное учреждение «Управление народного образования г. Тирасполя».

**II. Участники Конкурса**

3. Участниками конкурса являются молодые учителя и воспитатели муниципальных организаций общего и дошкольного образования.

**III. Порядок проведения Конкурса**

4. Конкурс проводится в два этапа (институциональный и муниципальный) и по пяти направлениям:
  - 1) дошкольное образование (воспитатели, воспитатели-методисты, учителя-логопеды);
  - 2) начальное общее образование (учителя начальных классов, воспитатели группы продленного дня, учителя-логопеды);
  - 3) гуманитарное образование (учителя русского языка и литературы, официального (молдавского, украинского) языка и литературы, иностранного языка, истории, обществознания);
  - 4) естественно-научное образование (учителя математики, физики, информатики, химии, биологии, географии);
  - 5) иные направления (учителя физической культуры, основ безопасности жизнедеятельности, технологии, профориентации, музыки, изобразительно-го искусства, педагоги-психологи, руководители начальной военной подготовки).

5. Для подготовки и проведения Конкурса создается оргкомитет. Оргкомитет определяет сроки проведения Конкурса, его тематику, формирует составы экспертных групп, жюри, состав участников финала, проводит проверку финальных конкурсных работ на уникальность и соответствие требованиям.

6. В муниципальном этапе Конкурса участвуют победители и призеры институционального этапа. Форма участия в отборочном туре заочная, в финале Конкурса – очная.

**IV. Порядок проведения экспертизы и подведения итогов**

7. Экспертиза предоставленных конкурсных работ производится экспертными группами. Критерии оценки разрабатываются оргкомитетом.
8. К участию в финале допускаются конкурсные работы, уникальность которых составляет не менее 65 %.
9. Победители и призеры финала Конкурса награждаются дипломами. Жюри Конкурса вправе наградить грамотами по специально определенным номинациям финалистов, не попавших в число победителей и призеров.

**V. Требования к конкурсным работам**

10. На Конкурс представляются следующие материалы: анкета-заявка (приложение), пояснительная записка (1–2 страницы), сценарий урока/занятия на бумажном и электронном носителях (не более 5 страниц), рецензия на урок/занятие директора организации образования, его заместителя или методиста (1 страница). При необходимости могут прилагаться приложения (не более 5 страниц).
11. В пояснительной записке указываются направление, по которому представлена работа, рабочая программа, используемая в работе, сведения о количестве часов по учебному плану, учебнике (наименование, авторы), тема урока, характеристика класса.
12. В конспекте урока/занятия описываются этапы, применяемые методики и технологии, используемые технические средства обучения, формы обучения, компьютерные и информационные технологии. Кратко анализируется работа обучающихся/воспитанников и результаты урока/занятия.
13. В приложениях могут быть представлены описания:
  - современных приемов и методов обучения;
  - организации творческой деятельности учащихся/воспитанников;
  - педагогических идей и инициатив;
  - методик и технологий обучения;
  - результативных приемов и методов использования информационных технологий;
  - материалы по методическому обеспечению;
  - методики оценки эффективности урока/занятия и т.п.

В рецензии должны быть отражены краткий анализ урока/занятия, его результативность, обоснованность применения соответствующих методик и приемов и другие особенности.

14. Не направляются презентация урока, музыкальные вставки, фотографии, иллюстрации и видеофильмы. Они используются участниками во время защиты работ на финале. Защита урока может проходить по схеме: 10 минут на доклад и 5 минут для ответов на вопросы членов жюри и участников Конкурса.

#### VI. Критерии оценки конкурсных работ

15. Требования к содержанию представленных материалов учитывают:
- творчество педагога, владение педагогом современными методиками и приемами;
  - применение системно-деятельностного подхода в обучении;
  - четкое описание педагогических методов и приемов;
  - демонстрация результативности урока/занятия, достижение урока/занятия заявленными целям и задачам;
  - создание условий для активной деятельности обучающихся/воспитанников;
  - умение обучающихся/воспитанников самостоятельно добывать знания, находить нужные примеры, аргументы;
  - активная коллективная творческая деятельность обучающихся/воспитанников;
  - использование современных информационных технологий.

#### VII. Публикация материалов

16. Работы финалистов предлагаются к публикации в научно-методическом журнале «Тирасполь: педагогический поиск». Публикации конкурсантов будут учтены при аттестации.

17. Требования к оформлению материалов для публикации:
- а) на титульном листе материалов обязательно указываются:
    - тема опыта;
    - фамилия, имя, отчество;
    - полное наименование места работы участника, его должность;
    - контактный телефон, адрес электронной почты;
  - б) поля: 20 мм – снизу, слева, справа, сверху. Электронный вариант: Word 6.0, 7.0 или 8.0, шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 12 пт. Рисунки следует выполнять размером не менее 60 x 60 мм. Название работы печатается шрифтом 14 пт;
  - в) количество и объем представленных для публикации материалов ограничивается 5 листами без приложений, формат А4;
  - г) обязательно указываются исходные данные используемых источников;
  - д) материалы к публикации представляются в электронном виде.

#### Анкета-заявка на участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок» по \_\_\_\_\_ направлению

1. Фамилия, имя, отчество автора (полностью) \_\_\_\_\_
2. Год, месяц, день рождения \_\_\_\_\_
3. Место работы \_\_\_\_\_  
телефон \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_
4. Должность \_\_\_\_\_
5. Педагогический стаж работы \_\_\_\_\_
6. Преподаваемый предмет \_\_\_\_\_
7. Класс проведения урока/занятия \_\_\_\_\_, количество обучающихся/воспитанников \_\_\_\_\_.
8. ФИО руководителя организации образования \_\_\_\_\_

Подпись руководителя организации образования \_\_\_\_\_

М.П. \_\_\_\_\_ Дата заполнения \_\_\_\_\_

**РАЗДЕЛ 3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ.  
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ (ШКОЛЬНЫЙ) УРОВЕНЬ**

**ПЛАН РАБОТЫ**

**Клуба молодых учителей «Путь к мастерству»  
МОУ «Тираспольская средняя школа № 11»  
в 2020/21 учебном году**

Стратегия развития Клуба молодых учителей МОУ «ТСШ № 11» предусматривает три этапа исполнения:

I. Создание педагогического сообщества молодых педагогов – инициативного творческого коллектива.

II. Организация работы Клуба молодых учителей.

III. Организация сетевого взаимодействия: привлечение к участию в программе молодых и опытных педагогов, в том числе других организаций образования (организаций основного, высшего и дополнительного образования), общественных организаций, специалистов органов управления образованием и пр.

**Главными целями работы Клуба являются:**

- а) обеспечение условий для адаптации молодых педагогов к школе;
- б) расширение информационно насыщенного пространства, развитие профессиональных компетенций, личностного и творческого потенциала;
- в) повышение мотивации профессионального роста, поддержка образовательных инициатив молодого учителя;
- г) закрепление молодых педагогов в школе.

**Задачи работы Клуба:**

- а) формирование благоприятной для профессионального развития молодого учителя образовательной, развивающей и методической среды;
- б) реализация системного подхода в процессе совершенствования профессиональных компетенций молодого учителя;
- в) выявление профессиональных затруднений и потребностей молодого учителя в профессиональной деятельности;
- г) оказание содействия и поддержки молодому педагогу в решении профессиональных задач, исполнении профессиональных обязанностей;
- д) создание условий для быстрой адаптации и профессиональной идентификации молодого педагога.

**Ожидаемые результаты:** достижение молодыми педагогами высокого уровня профессионального мастерства, активное участие молодых педагогов в школьных мероприятиях методического, творческого, научного характера (конкурсах, семинарах, конференциях, праздниках, спортивных соревнованиях, тренингах, в культурной самодеятельности), высокая мотивация к педагогической деятельности.

**Направления работы Клуба:** адаптационная работа, психологическая поддержка, мотивация самообразования, организация профессиональной коммуникации.

**Формы работы:**

- а) лекции, мастер-классы, круглые столы, диспуты;
- б) консультации, тематические беседы;
- в) тренинги, мастер-майнд, фокус-группы, деловые игры;
- г) практические занятия;
- д) психологические консультации и др.

**Программа работы Клуба молодых педагогов «Путь к мастерству»**

№ п/п	Запланированные мероприятия	Ответственный	Сроки
1	Вводная (ознакомительная) беседа с вновь принятыми молодыми учителями по вопросам истории и традиций школы, структурой управления и структурой контингента обучающихся, режимом работы, уставными моментами. Знакомство с местом работы, коллегами по кабинету. Ознакомление с правилами и инструкциями по охране труда	Бондарь Е.А., зам. директора по УВР  Специалист по охране и безопасности участников образовательного процесса	До 25 августа
2	Представление вновь прибывших сотрудников педагогическому коллективу	Набенюк М.В., директор	В соответствии с датой проведения педсовета
3	Индивидуальное собеседование с молодыми вновь прибывшими (общий инструктаж по составлению рабочих программ, сбор информации для банка кадрового потенциала)	Козубенко Ю.И., зам. директора по УВР	До 10.09.2020 г.
4	<b>Заседание № 1:</b> 1. Утверждение плана работы клуба «Путь к мастерству». 2. Определение наставников за молодыми педагогами. 3. Ознакомление с Методическими рекомендациями по составлению рабочих программ, поурочных планов	Демьянов В.С., рук. КМУ Козубенко Ю.И., зам. директора по УВР Учителя-наставники	Сентябрь 2020 г. (протокол, приказ о назначении наставников)

5	Изучение принципов перспективного и текущего планирования учебно-воспитательного процесса в школе. Инструктаж по ведению школьной документации (вводный – для вновь прибывших и повторный (при необходимости) – для молодых педагогов второго и третьего годов работы)	Просьянкина М.Р., зам. директора по УВР	До 15.09.2020 г.
6	Изучение особенностей прохождения адаптационного периода, имеющихся психолого-педагогических затруднений, образовательных потребностей	Педагог-психолог Учителя-наставники	В течение октября 2020 г.
7	Посещение и анализ уроков молодых специалистов с целью выявления методических и психологических трудностей. Оценка сформированности дидактико-методических умений молодого педагога (в соответствии с приложением к Положению о наставничестве в системе образования, приказ МП от 18 мая 2019 года № 450)	Просьянкина М.Р., Козубенко Ю.И. Учителя-наставники	Ноябрь–декабрь 2020 г.
8	<b>Заседание № 2:</b> 1. Методика и техника проведения индивидуальной беседы с родителями и учащимся. 2. Разрешение педагогических ситуаций. 3. Особенности дистанционного образования: преимущества и недостатки	Педагог-психолог Учителя-наставники Методист-инструктор по информатизации образования	Ноябрь 2020 г. (протокол)
9	<b>К мастеру на урок (декады мастер-классов).</b> Посещение молодыми учителями открытых уроков и внеклассных мероприятий у опытных учителей с целью ознакомления с педагогическим опытом, используемыми педагогическими технологиями, методическими приемами	Молодые педагоги Учителя-наставники	Ноябрь 2020 г. Февраль 2021 г. Апрель 2021 г.
10	Формирование индивидуального плана личностного развития молодых педагогов (в рамках психолого-педагогической поддержки молодых учителей)	Педагог-психолог	Декабрь 2020 г.
11	<b>Заседание № 3:</b> 1. Тренинговое занятие «Профилактика и разрешение конфликтных ситуаций в педагогической деятельности». 2. Реализация принципа здоровьесбережения на уроке	Педагог-психолог Учителя-наставники с привлечением к проведению молодых педагогов	Январь 2021 г. (протокол)
12	Индивидуальные консультации по вопросам организации и проведения уроков и внеклассных мероприятий в период дистанционного обучения	Козубенко Ю.И., зам. директора по УВР Учителя-наставники Методист-инструктор по информатизации образования	В течение учебного года (по мере обращения)

13	Определение темы для самообразования (для специалистов первого года работы)	Педагоги-наставники	Январь 2021 г. (включение темы в индивидуальный план развития молодого учителя)
14	<b>Заседание № 4:</b> 1. Нормативно-правовые основы статуса молодого педагога. 2. Перспективы участия молодых педагогов в реализации Концепции и Программы развития школы	Козубенко Ю.И., зам. директора по УВР Набенюк М.В., директор	Март 2021 г. (протокол)
15	<b>«Неделя молодого учителя».</b> 1. Семинар по теме «Методическая тема и тема самообразования» – отчеты молодых специалистов второго и третьего годов работы. 2. Открытые уроки	Демьянов В.С, рук. КМУ Педагог-психолог	С 03.05 по 08.05. 2021 г. (отчет о проведении Недели МУ)
16	<b>Заседание № 5:</b> 1. Подведение итогов работы, собеседование с учителями, итоги выполнения планов развития и планов работы с педагогом-наставником. 2. Оценка сформированности дидактико-методических умений молодого педагога (в соответствии с приложением к Положению о наставничестве в системе образования, приказ МП от 18 мая 2019 года № 450), определение динамики сформированности	Козубенко Ю.И., зам. директора по УВР Педагог-психолог Учителя-наставники Молодые педагоги	23.05.2021 г. (протокол)
17	Участие в профессиональных конкурсах, конференциях и семинарах школьного, муниципального и республиканского уровней	Молодые учителя совместно с учителями-наставниками	В течение года
18	Реализация индивидуальных планов личностного развития и планов работы с учителем-наставником	Молодые учителя совместно с учителями-наставниками, педагогом-психологом, членами администрации	В течение года
19	Оказание психологической помощи молодым специалистам (по запросам и в соответствии с индивидуальными планами)	Педагог-психолог	В течение года

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ФОРМИРОВАНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**  
(МОУ «Тираспольская средняя школа № 11»)

Методические рекомендации по формированию индивидуального плана профессионального развития молодого учителя (далее – Рекомендации) направлены на оказание методической помощи педагогу-наставнику и его подопечному (молодому учителю) при формировании индивидуального плана профессионального развития молодого учителя (плана работы педагога-наставника с молодым учителем).

Индивидуальный план профессионального развития молодого учителя (далее – План) – это перспективное направление в работе с молодыми учителями. Служит для определения основных задач профессионального развития молодого специалиста, содержит мероприятия по устранению имеющихся дидактико-методических умений, развития важнейших профессиональных компетенций педагога, формирования профессиональной идентичности в условиях адаптации молодого учителя к профессии, усиления мотивации к самообразованию. Примерные разделы плана определяются в соответствии с актуальностью развития профессиональных компетенций, образовательных потребностей, личностных интересов, спецификой адаптационного периода учителя в школе.

**Раздел 1. Система нормативно-правового сопровождения педагогической деятельности**

Правовая компетентность педагога является основой его правомерных действий организации педагогической деятельности. Знание и учет в работе требований нормативно-правовых документов позволяет учителю избежать нарушений законодательства в области образования, быть уверенным в законности своих действий, формирует правосознание, помогает быстро разрешать конфликтные ситуации и принимать превентивные меры по их предупреждению. Таким образом, в данный раздел плана включаются мероприятия по ознакомлению с основными положениями законов в области образования, подзаконных актов, нормативно-правовых документов муниципального и локального характера. Тексты актов законодательства размещены в открытом доступе на официальных сайтах Верховного Совета ПМР (<http://www.vspmr.org/legislation/laws/>), Министерства просвещения ПМР (<http://minpros.info/about/12>), Министерства юстиции ПМР (<http://minjust.org/web.nsf/all/publication>). Документы муниципального уровня размещены на сайте управлений народного образования (например, МУ «Управление народного образования г. Тирасполя» (<http://www.tirasuno.org/>), локального уровня – на сайте школы (<http://xn--11-qmcy.xn----7sb3aehikj8d.xn--plai/>). Четкое понимание

размещения текстов необходимых документов позволит всегда использовать их действующую (текущую) редакцию, отслеживать изменения и дополнения в нормативные правовые акты.

При планировании работы с нормативными правовыми актами необходимо определить круг проблем, наиболее актуальных в работе конкретного учителя (статус учителя, его права и обязанности, порядок аттестации, реализуемые образовательные стандарты, инструктивно-методические письма о ведении предмета учебного плана, должностная инструкция, Устав школы, инструкции по формированию рабочей программы, календарно-тематического планирования, заполнения журналов, проверке тетрадей и пр.). Наставник составляет перечень соответствующих нормативных правовых актов, фокусирует молодого педагога на самых важных акцентах. Итоги работы по данному разделу плана могут носить следующую форму (рекомендуется заполнять в электронном виде с целью удобства внесения дополнений и изменений с учетом изменения законодательства):

Вопросы, требующие изучения	Реквизиты нормативного правового акта	Основные положения нормативно-правового акта	Вопросы, возникшие при работе с нормативными правовыми актами

**Раздел 2. Развитие дидактико-методических умений молодого учителя**

Дидактико-методические умения учителя – это конкретные инструменты, которые необходимы учителю для подготовки и организации урока. Это умения формулировать цели, отбирать учебный материал, формы и методы организации урока, организации деятельности учащихся, владение современными образовательными технологиями, умение организовать работу с одаренными и отстающими детьми, владение психологическими навыками общения, рефлексии и т.п.

Перед планированием работы с молодым учителем рекомендуется первоначально провести диагностику уровня развития дидактико-методических умений, индивидуально-психологических особенностей, имеющихся затруднений у молодого или начинающего учителя. Полученные результаты позволят сформировать персонифицированные программы профессионального развития, учитывать индивидуальные личностные запросы.

**Раздел 3. Изучение литературы по предметной области, методике преподавания, психолого-педагогической проблематике**

Данный раздел ориентирован на планирование самообразования, в том числе по выбранной методической теме. Рекомендуется заранее определить примерный перечень литературы, авторов и сроки изучения. Формами отчета о проделанной работе могут быть аннотация, аналитический очерк, эссе и др.

**Раздел 4. Изучение передового педагогического опыта наставника, коллег**

Одним из видов методического совершенствования в практике учителя является посещение уроков опытных педагогов. Внимательное наблюдение и последующий анализ посещенного занятия позволяют приобрести неоценимый опыт организации всех этапов урока, работы с детьми разного уровня развития, воспитанности. При планировании данного раздела используется общешкольный план взаимопосещений. Формой отчета могут быть краткие анализы урока по установленной в школе форме или заполнение таблицы:

Даты посещения	Тема урока, класс, кол-во учащихся	Цели посещения	Описание достижения целей посещения, используемые приемы и методы обучения и воспитания	Заметки

**Раздел 5. Участие в планировании и реализации Программы развития школы, годового плана работы**

Одной из востребованных форм профессионального развития, способствующей повышению мотивации, ускорению формирования чувства значимости и сопричастности к педагогическому процессу, реализации творческого и педагогического потенциала, является соучастие молодого педагога в разработке и реализации плановых стратегических документов по функционированию школы, например:

Выполняемые виды работ	Сроки выполнения	Формы представления результатов	Заметки

**Раздел 6. Повышение квалификации, участие в мероприятиях муниципального и республиканского уровней, сетевое взаимодействие**

Непрерывность профессионального педагогического образования обеспечивается через такие формы, как повышение квалификации (освоение дополнительных профессиональных образовательных программ) и участие в мероприятиях методического, научного, инструктивного характера. С самых первых дней работы рекомендуется привлекать молодого педагога к пассивному (в качестве слушателя, зрителя) или активному (содокладчик, докладчик, помощник организатора) участию в проведении мероприятий, направленных на совершенствование педагогического мастерства. Форма фиксации такой деятельности может быть следующая:

Дата мероприятия	Уровень проведения, тематика	Форма участия	Результат

(Окончание документа)

**ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ  
МОУ «БЕНДЕРСКИЙ ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»  
на 2019/20 учебный год**

УТВЕРЖДАЮ:

«5» сентября 2019 г.

Директор

МОУ «Бендерский теоретический лицей»

С.Н. Иваннишина

Планирование и организация работы по предмету	Планирование и организация воспитательной работы	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодых специалистов
Изучение программ, методических записок, пособий, рабочей программы. Собеседование. Отв. – учителя-наставники	Планирование воспитательной работы на год. Собеседование. Отв. – зам. директора по ВР	Практическое занятие «Как вести классный журнал, журнал кружков. Запись замены уроков». Отв. – зам. директора по УВР	Проверка оформления классного журнала. Отв. – зам. директора по УВР
<i>Школа наставничества</i> <b>Занятие 1</b> «Учебный план – учебная программа – тематическое планирование – поурочное планирование». Круглый стол «Какие качества преподавателя позволяют развивать творческий потенциал учащегося»	Методика проведения родительских собраний. Отв. – зам. директора по ВР	Практическое занятие «Как работать с тетрадами, дневниками учащихся. Выполнение единичных требований к ведению тетрадей, дневников учащихся». Отв. – учителя-наставники	Посещение уроков. Проверка тетрадей, дневников учащихся. Отв. – учителя-наставники
<i>Школа наставничества</i> <b>Занятие 2</b> Формы и методы работы на уроке. Система отбора учащихся. Городской клуб «Молодой учитель». Мастер-класс по увлечениям «Я умею и вас научу»	Методика проведения классного часа, внеклассные мероприятия. Отв. – зам. директора по ВР	Собеседование по итогам 1 четверти. Отв. – зав. кафедрами	Проверка выполнения программы. Отв. – зав. кафедрами. Посещение уроков, кл. часа. Отв. – учителя-наставники

Декабрь	Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников. Отв. – зам. директора по ВР	Нормы оценок. Критерии выставления оценок по итогам успеваемости. Как вести протоколы родительских собраний. Собеседование. Отв. – зам. директора по УВР	Проверка поурочных планов. Проверка оформления классного журнала. Проверка выполнения программы. Отв. – зав. кафедрами
	Январь	Самосообразование педагога	
	Февраль	Самосообразование педагога	
	Март	Методическая неделя. Посещение уроков учителей-наставников. Открытые уроки в рамках конкурса «Педагогический дебют»	Проверка выполнения программы
	Апрель	Оформление личных дел учащихся	Посещение уроков
Май	Итоги воспитательной работы за год	Оформление документации. Составление отчета	Собеседование по итогам за год (успеваемость, качество, выполнение программы)
Школа наставничества Занятие 3 «Навстречу ГОС ООО»	Школа наставничества Занятие 4 «Самоанализ урока»	Школа наставничества Занятие 5 Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся	
Открытые уроки молодых специалистов	Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам	Организация проверки ЗУН учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год	

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
САМООБРАЗОВАНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА  
(на примере МОУ Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15)**

Согласовано:  
Зам. директора по УВР  
\_\_\_\_\_ Н.Г. Гальцева  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Утверждаю:  
директор МОУ БСОШ № 15»  
\_\_\_\_\_ Т.С. Невская  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН  
САМООБРАЗОВАНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

на 20\_\_/20\_\_ учебный год

Методическая тема школы \_\_\_\_\_  
Методическая тема методического объединения: \_\_\_\_\_  
Методическая тема учителя: \_\_\_\_\_

**Самообразование** – это целенаправленная самостоятельная деятельность, управляемая самой личностью, самостоятельное приобретение знаний в педагогической области. Самообразование – важнейшая форма профессионального развития, повышения квалификации. Самообразование позволяет повысить качество занятий, проявить творческий потенциал, повысить уверенность в себе, не отставать от современных требований содержания образования.

Самообразование возможно только на принципах добровольности, сознательности, высокой мотивации к саморазвитию, так как планируется данный процесс, организуется и управляется самим учителем.

**Направления самообразования**

*Профессиональное направление* предполагает изучение новых педагогических технологий, образовательных программ, учебников, освоение дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации и т.п.

*Психолого-педагогическое направление* заключается в совершенствовании знания в области психологии и педагогики, изучении актуальных достижений в педагогической психологии, развитии навыков социального взаимодействия с участниками образовательного процесса, умений конструктивного общения.

*Методическое направление* предусматривает совершенствование знаний о современном содержании образования (образовательных стандартов, образовательных планов и программ), а также:

- знакомство с новыми формами, методами и приемами обучения;

– освоение методов и приемов организации работы с одаренными детьми, с обучающимися, имеющими трудности в обучении, отстающими, учащимися с ограниченными возможностями здоровья и др.;

– участие в деятельности педагогических сообществ, научно-практических конференциях, семинарах, творческих конкурсах, олимпиадах, исследовательских обществах;

– изучение опыта работы опытных педагогов;

– посещение уроков и внеурочных занятий коллег;

– проведение самоанализа профессиональной деятельности, педагогической рефлексии;

– формирование индивидуального банка данных лучших сценариев занятий, конспектов уроков, методических разработок.

Также в зависимости от образовательных потребностей молодого учителя, методической темы школы можно рассматривать направления самообразования в области цифрового образования, информационно-коммуникационных технологий и электронного обучения и т.п.

**Целями самообразования** являются: повышение профессионального мастерства, активизация педагогической идентичности, совершенствование навыков самостоятельного управления профессиональной траекторией саморазвития. Критериями эффективности самообразования можно считать повышение качества педагогической деятельности, рост показателей освоения обучающимися образовательных программ, внедрение эффективных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс, подготовка методических разработок, пособий, программ, подготовка дидактического и наглядного материала и т.п.

**Сроки работы над темой** \_\_\_\_\_.

#### ПЛАН-СЕТКА работы по самообразованию

Дата	Направления работы					Форма отчетности	Эффект/критерий эффективности
	Профессиональное	Психолого-педагогическое	Методическое	...	...		

При планировании процесса самообразования, выбора темы, форм, методов, направлений с целью самодиагностики и педагогической рефлексии возможно проведение SWOT-анализа:

<b>Внутренняя среда</b> (указываются личные причины, события, качества)	Сильные стороны	Слабые стороны
<b>Внешняя среда</b> (указываются не зависящие от молодого учителя причины, обстоятельства)	Возможности	Препятствия

## РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

С целью организации работы с молодыми педагогами на всех уровнях управления образованием прежде всего целесообразно систематизировать информацию о молодых педагогах со стажем до трех лет. Для работы с банком данных на уровне организации образования рекомендуется следующая форма:

### БАНК ДАННЫХ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ (для организаций образования)

в \_\_\_\_\_  
(наименование организации образования)  
на \_\_\_\_/\_\_\_\_ учебный год

№ п/п	ФИО педагога	Дата рождения	Занимаемая должность/ читаемый предмет учеб. плана	Сведения о проф. образовании (направление подготовки (специальность)), присваиваемая квалификация, год выпуска)	Стаж педагогической работы	Квалифик. категория (в наличии), сроки получения планируемой	Контактные данные (телефон, эл. почта)

Для работы с банком данных на республиканском и муниципальном уровнях управления образованием рекомендуется форма с дополненными сведениями об организации, в которой работает молодой педагог:

### БАНК ДАННЫХ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

в \_\_\_\_\_  
(наименование управления народного образования)  
на \_\_\_\_/\_\_\_\_ учебный год

№ п/п	ФИО педагога	Дата рождения	Занимаемая должность/ читаемый предмет учеб. плана	Сведения о проф. образовании (направление подготовки (специальность)), присваиваемая квалификация, год выпуска)	Стаж педагогической работы	Квалифик. категория (в наличии), сроки получения планируемой	Контактные данные (телефон, эл. почта)	Место работы (наименование организации образования)

## СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие .....	3
<b>РАЗДЕЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. РЕСПУБЛИКАНСКИЙ УРОВЕНЬ .....</b>	<b>5</b>
Инструктивно-методическое письмо «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в организациях образования Приднестровской Молдавской Республики» .....	6
Положение о наставничестве в системе образования Приднестровской Молдавской Республики <i>(с приложениями)</i> .....	17
<b>РАЗДЕЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ .....</b>	<b>27</b>
План работы МУ «Каменское управление народного образования» на 2018/19 учебный год. Раздел «План работы „Школы молодого педагога”» .....	28
Положение «Школа молодого специалиста» МУ «Рыбницкое Управление народного образования» .....	33
Положение о муниципальном Клубе наставников МУ «Управление народного образования г. Тирасполя» .....	40
Методические рекомендации по организации наставничества в общеобразовательных учреждениях МУ «Управление народного образования г. Тирасполя» .....	43
Положение о муниципальном конкурсе портфолио молодого педагога и воспитателя первого года работы в рамках работы «Школы молодого специалиста и начинающего педагога» МУ «Рыбницкое Управление народного образования» <i>(с приложениями)</i> .....	50
Городской фестиваль «Педагогический дебют» МУ «Управление народного образования г. Бендеры» <i>(с приложениями)</i> .....	55

Положение о муниципальном конкурсе профессионального мастерства молодых педагогов «Мой лучший урок» МУ «Управление народного образования г. Тирасполя» .....	84
--	----

## РАЗДЕЛ 3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ (ШКОЛЬНЫЙ) УРОВЕНЬ

План работы Клуба молодых учителей МОУ «Тираспольская средняя школа № 11» в 2020/21 учебном году («Путь к мастерству») .....	88
Методические рекомендации по формированию индивидуального плана профессионального развития молодого учителя МОУ «Тираспольская средняя школа № 11» .....	92
План работы с молодыми специалистами МОУ «Бендерский теоретический лицей» на 2019/20 учебный год .....	95
Перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста (МОУ Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15) .....	97
<b>РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ</b>	
Банк данных молодых педагогов .....	99

*Инструктивно-методическое издание*

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА  
В РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Сборник материалов*

Автор-составитель Марина Георгиевна **Тымчек**

Редактор *Л.Г. Соснина*  
Компьютерная верстка *Н.В. Надькина*

Формат 60×90/16. Уч.-изд. л. 6,0.  
Изготовлено в РИО ГОУ ДПО «ИРОиПК»  
3300, г. Тирасполь, ул. Каховская, 17.