

Положение о наставничестве в системе образования  
Приднестровской Молдавской Республики

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

Наставник – руководящий или педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию молодого или начинающего педагогического работника (педагога), 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, впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования, в течение первых трёх лет после окончания учебного заведения (получения диплома) Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства.

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

## II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

4. Основными задачами наставничества являются:

- оказание молодым или начинающим педагогам помощи в преодолении трудностей, связанных с вхождением в профессию и осуществлением педагогической деятельности;
- содействие ускорению процесса профессионального становления молодых и начинающих педагогов, развитию их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные обязанности;
- содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам педагогической профессии;
- содействие адаптации молодых и начинающих педагогов к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива организации образования и правил поведения;
- 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 интегрированный на трёх уровнях управления образованием процесс по оказанию молодым и начинающим педагогам конкретной нормативно-правовой, методической, психолого-педагогической, информационной помощи в период их адаптации, становления и

профессионального развития, среди которых выделяют республиканский муниципальный и институциональный уровни.

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

9. На муниципальном уровне управление народного образования:

- создаёт методическую базу для реализации процесса наставничества в организациях дошкольного, общего и дополнительного образования через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала;

- организует работу с наставниками (например, через проведение семинаров, мастер-классов, организацию стажировочных площадок и другие формы);

- изучает, обобщает и популяризирует лучшие практики наставничества.

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

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

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

- изучению, обобщению и популяризации лучших практик наставничества;

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

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

- оценке результатов наставничества;

- рассмотрению поощрения наставника по результатам оценки деятельности.

#### **IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

11. Руководство деятельностью наставников на институциональном уровне осуществляют заместитель руководителя организации образования, наделённый

компетенциями по работе с молодыми или начинающими педагогами (далее – заместитель руководителя организации образования), руководители методических объединений, направленность функционирования которых связано 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 организации наставничества в организации образования;
- определяет меры поощрения наставников;
- осуществляет контроль организации наставничества.

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

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

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

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

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

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

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

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

## V. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА НАСТАВНИКА

17. Наставник обязан:

- знать нормы и требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности молодого или начинающего педагога по занимаемой им должности;
- разработать совместно с молодым или начинающим педагогом план работы с учётом имеющихся у него затруднений и профессиональных потребностей (Приложение 2);
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым или начинающим педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий, выполнение плана работы;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогическим мастерством, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- развивать на личном примере положительные качества молодого или начинающего педагога, корректировать его поведение в организации образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию

общекультурной и профессиональной компетентности;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого или начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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 заместителя 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;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, 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;

– предоставлять отчеты о своей работе наставнику.

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, предлагать по ним пояснения;

– посещать мероприятия методического, педагогического, воспитательного характера, проводимые в других организациях образования;

– защищать свои интересы в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

**Испытывает затруднения -1 балл;**

**Частично владеет - 2 балла;**

**Хорошо владеет -3 балла;**

**Может обобщить опыт по данному вопросу -4 балла.**

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

60 - 80 баллов – высокий уровень;

40 - 59 баллов – оптимальный уровень

26 - 39 баллов – допустимый уровень

20 - 25 баллов – критический уровень

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



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

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

Направления работы	Мероприятие	Перечень заданий	Сроки	Оценка выполнения (отлично/хорошо/удовлетворительно), замечания
1. Учебно-программное обеспечение урока	Ознакомление с перспективным планированием	Участие в совместном перспективном планировании		
	Оформление и ведение классных журналов в организациях общего образования	Изучить правила оформления и ведения журнала		
	Ознакомление с требованиями к составлению календарно-тематического планирования	Составить календарно-тематический план		
	Изучение правил, особенностей поурочного планирование	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	Изучить: указать конкретные источники		

	деятельности			
	Посещение и анализ занятий	Проанализировать посещённые 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 технология)		
	Ознакомление с ИКТ-технологиями	Применить способы, приёмы 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 одарёнными	Организовать работу с одарёнными (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		
	...			

ПРОЕКТ