



УДК 37.087

DOI 10.18413/2712-7451-2020-39-4-578-589

Опыт нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодых учителей в республиканской системе образования (на примере Приднестровской Молдавской Республики)

¹Ирхин В.Н., ²Тымчек М.Г.

¹Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85
E-mail: irhin@bsu.edu.ru

²Министерство просвещения Приднестровской Молдавской Республики,
Приднестровье, 3300, г. Тирасполь, ул. Мира, 27
E-mail: makar_plus@mail.ru

Аннотация. Профессиональное развитие молодых учителей системы образования любого государства во многом определяет основы решения кадровых проблем отрасли и ее перспективного развития. Разработка и внедрение комплекса нормативных правовых актов способны послужить созданию благоприятных условий для интенсификации профессионального развития молодого учителя, но данный вопрос в научной литературе недостаточно освещен. Цель исследования состоит в раскрытии опыта нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя в системе образования Приднестровской Молдавской Республики. Представлены экспериментальные материалы, освещающие этапы, содержание, средства, условия нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя на республиканском, муниципальном и институциональном уровнях управления системой образования, а также педагогические условия эффективности реализации экспериментальной модели. Сделан вывод о том, что с помощью разработанных на всех уровнях управления образованием нормативных правовых средств можно создать условия для интенсивного профессионального развития молодого учителя.

Ключевые слова: профессиональное развитие, молодой учитель, нормативно-правовые акты, уровни управления образованием.

Для цитирования: Ирхин В.Н., Тымчек М.Г. 2020. Опыт нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодых учителей в республиканской системе образования (на примере Приднестровской Молдавской Республики). Вопросы журналистики, педагогики, языкознания, 39 (4): 578–589. DOI 10.18413/2712-7451-2020-39-4-578-589

Experience of regulatory and legal support for the professional development of young teachers in the republican education system (on the example of the PridnestrovianMoldavianRepublic)

¹Vladimir N. Irkhin, ²Marina G. Tymchek

¹Belgorod National Research University,
85 Pobeda St, Belgorod, 308015, Russia
E-mail: irhin@bsu.edu.ru

²Ministry of Education of the Pridnestrovian Moldavian Republic,
27 Mir St, Tiraspol, 3300, Transnistria
E-mail: makar_plus@mail.ru

Abstract. The professional development of young teachers of the educational system of any state largely determines the basis for solving the personnel problems of the industry and its promising development. The development and implementation of a set of regulatory legal acts can serve to create favorable

conditions for intensifying the professional development of a young teacher, but this issue is not sufficiently covered in the scientific literature. The purpose of the study is to reveal the experience of regulatory support for the professional development of a young teacher in the education system of the Pridnestrovian Moldavian Republic. The article presents experimental materials highlighting the stages, content, means, conditions of regulatory support for the professional development of a young teacher at the republican, municipal and institutional levels of education system management, as well as pedagogical conditions for the effectiveness of the implementation of the experimental model. It was concluded that with the help of normative legal means developed at all levels of education management, it is possible to create conditions for the intensive professional development of a young teacher.

Keywords: professional development, young teacher, normative legal acts, levels of education management.

For citation: Irkhin V.N., Tymchek M.G.2020. Experience of regulatory and legal support for the professional development of young teachers in the republican education system (on the example of the Pridnestrovian Moldavian Republic). Issues in Journalism, Education, Linguistics, 39 (4): 578–589 (in Russian). DOI 10.18413/2712-7451-2020-39-4-578-589

Введение

Состояние профессионального развития молодых учителей системы образования любого государства во многом определяет основы решения кадровых проблем отрасли и ее перспективного развития. От успешности вступления молодого учителя в профессию, создания условий для его профессионального развития зависит скорость достижения целей образования и соответствия социальным запросам, в то время как профессиональные ошибки и неудачи могут иметь негативные последствия. Практика показала, что в школах и управлениях народного образования республики процесс профессионального развития молодого педагога проходил стихийно и эпизодично, без соответствующей нормативно-правовой поддержки и регулирования. Вместе с тем на фоне множественного опыта зарубежных стран [Sherman, 2000; Wong, 2004; Еремина, 2014; Яковлева, Красилова, 2016; Espinoza et al., 2018; OECD, 2005; K12.wa.us., 2019; GOV.UK, 2020], Российской Федерации [Канаев, 2010; Аржанцев, 2010], а также практического опыта исследования системы образования Приднестровской Молдавской Республики [Тымчек, Суринов, 2018; Ирхин, Тымчек, 2019] можно говорить, что вопросы обеспечения системы педагогическими кадрами, создание условий для их профессионального развития могут действенно решаться с помощью правовых средств, важнейшая функция которых проявляется в обеспечении беспрепятственного движения интересов субъектов сопровождения, гарантии их законного и справедливого удовлетворения.

Анализ научных изысканий свидетельствует о пристальном внимании учёных к вопросам развития профессиональности педагогов, изучению характерных особенностей деятельности и личности учителя, его педагогических способностей, мастерства в целом и недостаточной разработанности вопросов профессионального развития молодых учителей в частности [Маркова, 1996; Митина, 1998]. Исследования Н.В. Антонова [2018], С.Г. Вершловского, Н.П. Литвиновой, Т.М. Симоновой [1984], Е.Г. Черниковой [2008], М.А. Пинской, А.А. Пономарёвой, С.Г. Косарецкого [2016], М.С. Сотниковой [2017а, 2017б], О.В. Давлятшиной [2017] и др. показывают, что молодые учителя предъявляют высокие запросы на профессиональное развитие и точнее оценивают профессиональные дефициты, они чаще своих старших коллег сообщают о барьерах в доступе к профессиональному развитию. Вместе с тем в научно-педагогической литературе отсутствуют исследования возможности использования правовых средств для интенсификации профессионального развития молодого учителя.

Авторы считают необходимым построение системы нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя, предполагающей совокупность



органически взаимосвязанных и дополняющих друг друга нормативных правовых актов на разных уровнях управления образованием (государственный, муниципальный, институциональный), реализация которых ведёт к интенсификации профессионального развития молодого учителя в условиях дефицита педагогических кадров в школах республики. Объектом исследования выступают система образования в Приднестровье, предметом – процесс профессионального развития молодого учителя в республиканской системе образования. Гипотезой исследования является предположение о том, что с помощью разработанных на всех уровнях управления образованием нормативных правовых средств можно создать условия для интенсивного профессионального развития молодого учителя.

Результаты исследования

Деятельность субъектов сопровождения по разработке, внедрению и контролю реализации нормативно-правовых актов, направленных на создание условий для профессионального развития молодых учителей, осуществлялась на государственном, муниципальном и институциональном уровнях управления образованием при тесном взаимодействии органов управления, администрации школ и молодых учителей. Для организации необходимого взаимодействия и в зависимости от целей каждого этапа реализации эксперимента были сформированы различные педагогические группы.

Первый этап – мотивационно-диагностический – был направлен на решение следующих задач:

- 1) мотивация молодого учителя на профессиональное развитие;
- 2) диагностика уровня профессионального развития молодого учителя;
- 3) исследование состояния нормативно-правовой базы, направленной на создание условий для профессионального развития молодого учителя.

Следует отметить, что мотивация, как процесс побуждения молодого учителя к профессиональному развитию, должна присутствовать на всех этапах рассматриваемого сопровождения, особенно на первом из них. Подчеркнем, что развитию мотивации молодого учителя способствовала созданная в ходе мотивационно-диагностического этапа и далее всего эксперимента через взаимодействие участников сопровождения атмосфера доверительности и партнёрских отношений между начинающими и опытными педагогами, возможность постоянного обмена профессиональным и личностным жизненным опытом. По оценке участников эксперимента, сложилась такая образовательная среда, нахождение в которой воспринималась как почетная миссия, формирующая ощущение сопричастности к управлению республиканской системой образования и реализации кадровой политики. Возможность личного и профессионального роста для молодого педагога стала очевиднее.

Проведенная в ходе данного этапа диагностика профессионального развития молодых учителей показала уровень, недостаточный для успешного развития образовательной отрасли.

Изучено мнение педагогов в отношении созданных условий и препятствий для профессионального развития молодого учителя, определены правовые пробелы, тормозящие работу с молодыми учителями. Для организации продуктивного взаимодействия по установлению существующих проблем в профессиональном развитии были использованы контактные и бесконтактные формы работы. Среди контактных форм взаимодействия с молодыми учителями наиболее продуктивными стали дебаты, круглые столы, дискуссии, конференции, мастер-майнд, в ходе которых начинающие специалисты активно высказывали свою позицию в отношении работы в первые годы профессиональной деятельности, возможностей и препятствий профессионального развития. Интенсифицировать контактную работу позволили интерактивные технологии (технология кейсов; мозговой штурм и др.).

Среди бесконтактных форм взаимодействия наиболее частыми оказались письменные и устные обращения молодых учителей в органы управления образованием, в том числе и через официальные сайты (раздел «Обращение граждан»). Такие обращения тщательно анализировались и учитывались в процессе подготовки нормативно-правовых актов.

Достаточно популярной и удобной формой взаимодействия молодого учителя и опытного педагога или представителя органа управления образованием оказалось гибридное (онлайн и офлайн) взаимодействие (использование платформы Zoom).

Такая контактная работа, которая также фиксировалась и систематизировалась представителями органов управления образованием, позволила выявить следующие недостатки и проблемы по организации управленческой деятельности, направленной на профессиональное развитие молодого учителя в республике:

- невысокий уровень предметной и методической подготовки молодого учителя в сочетании с отсутствием института наставников, что, на наш взгляд, существенно затрудняло развитие предметно-технологического компонента профессионального развития молодого учителя;

- несформированность устойчивых мотивов к педагогической деятельности, проявляющаяся в периодическом желании уйти из профессии, отражала мотивационно-ценностный компонент профессионального развития молодого учителя;

- неполное принятие социальной роли педагога и недостаточность опыта преодоления трудностей профессиональной адаптации (компонент профессионального развития молодого учителя – «адаптация»);

- неумение критически оценивать свою деятельность и страх перед самостоятельным принятием решений в сложных педагогических и личностных ситуациях (рефлексивный компонент профессионального развития молодого учителя).

На всех уровнях функционирования созданных педагогических групп фиксировались проблемы недостаточного общественного признания роли и значимости педагогического труда, слабого внимания со стороны государства к кадровым проблемам отрасли и восполнению её молодыми учителями, отсутствия нормативных правовых документов, программ стратегического назначения, ориентированных на работу с молодыми педагогами.

Кульминацией такого взаимодействия можно назвать впервые в 2018 году выступление молодого педагога на пленарном заседании ежегодной августовской педагогической конференции. На конференции присутствовало более 500 педагогов – представителей всех регионов республики и уровней образования. Молодой учитель из МОУ «Бендерская гимназия № 2» Кушнир Федор Владимирович (номинант конкурса «Человек года-2019») озвучил ряд проблем, с которыми встречаются молодые специалисты отрасли.

Проектировочно-содержательный этап был нацелен на разработку и утверждение нормативных правовых актов. Было создано множество смешанных (открытых и закрытых) проектных групп, к задачам которых относилось создание проекта соответствующего нормативного правового акта. Важным для целей нашего исследования стало включение в такие сообщества наряду с молодыми учителями представителей органов управления образованием (соответствующих школ, управлений народного образования и Министерства просвещения), что способствовало интенсификации взаимодействия, ускорению введения новаций и фасилитации значимости результатов совместной деятельности. Более того, проекты документов размещались на официальных сайтах Министерства просвещения и управлений народного образования для ознакомления широкой общественности и дальнейшей коррекции содержания на основании поступивших предложений. Продуктивными формами взаимодействия открытых групп стали дискуссионные площадки, педагогические мосты, рабочие и творческие встречи.

Составы закрытых проектных групп, как правило, утверждались локальными актами руководителями школ, УНО, исполнительных органов исполнительных органов власти.



Ограничения деятельности таких групп, как правило, временные, способствовали более быстрому принятию решения и достижения поставленных целей.

Таким образом, прежде всего, была решена терминологическая проблема: в шести действующих постановлениях правительства был унифицирован термин «молодой специалист», которым стало признаваться лицо, «впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства, и работающим по профессиональному профилю (специальности), по которому получено образование, в течение первых 3 (трёх) лет после окончания организации высшего или среднего профессионального образования (получения диплома)»¹. Ценностным основанием такого преобразования нормативно-правовой базы стало то, что руководители организаций образования, специалисты управлений народного образования на практике стали безошибочно устанавливать всем молодым специалистам (в том числе, молодым учителям) дополнительные выплаты к заработной плате – 50 расчётных уровней минимальных заработных плат, что оказало положительное влияние на адаптацию и мотивационно-ценностный компонент профессионального развития молодого учителя.

Затем в стратегический документ развития республики был включен раздел «Кадры для развития образования» с формулировкой о «*совершенствовании системы поддержки молодых педагогов и их профессионального роста*»². Таким образом, разработанный на республиканском уровне стратегический документ стал основополагающим для возникновения и интенсификации целого и системного направления по работе с молодыми учителями в отрасли и по своей сути катализировал процесс создания с помощью нормативно-правовых актов условий для работы с молодыми учителями на всех уровнях управления образованием.

Существенное воздействие на мотивационно-ценностный и рефлексивный компоненты профессионального развития молодого учителя оказало включение (впервые в республике) в план и график курсов повышения профессиональных компетенций на 2019–2020 учебный год и проведение для молодых учителей школ республики двухдневного семинара «Личностный и профессиональный рост, культура самосовершенствования учителя». Предложенная молодыми учителями в ходе семинара инициатива по созданию Клуба молодых учителей на уровне республики воплотилось в дальнейшем в разработке и утверждении Положения «О клубе молодых учителей в системе образования Приднестровской Молдавской Республики»³, позволив создать условия для объединения молодых учителей в сообщество для совместного решения проблем профессионального развития.

Непосредственное влияние на предметно-технологический компонент профессионального развития молодого учителя и его адаптацию оказало Положение о наставничестве в системе образования⁴. С целью повышения качества разработки содержания документа, его соответствия целям и актуальным проблемам образования, ориентации на развитие компонентов профессионального развития молодого учителя для подготовки проекта была создана проектная группа из представителей Министерства Просвещения, управлений народного образования, руководящих работников организаций образования. Раз-

¹ Постановление Правительства ПМР от 2 ноября 2018 года № 372 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Приднестровской Молдавской Республики»

² Указ Президента ПМР от 12 декабря 2018 года № 460 «Об утверждении Стратегии Приднестровской Молдавской Республики на 2019–2026 годы»

³ Приказ министерства просвещения ПМР от 24 июня 2020 года № 575 «Об утверждении положения «О клубе молодых учителей в системе образования Приднестровской Молдавской Республики»

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

мещение на сайте Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики проекта документа позволило обеспечить вертикальное и горизонтальное взаимодействие между субъектами сопровождения, получить обратную связь. Благодаря этому впервые в правовой документ была включена рекомендация аттестационным комиссиям учитывать результаты наставничества при аттестации педагога-наставника на присвоение квалификационной категории, что оказало положительное влияние на его мотивацию взаимодействовать со молодым учителем (материальные стимулы для функционирования института наставничества в республике не предусмотрены). Закрепленные в положении за министерством просвещения, управлениями народного образования и школами компетенций по организации наставничества позволили в дальнейшем упорядочить данный процесс, осуществлять контроль за исполнением норм положения. Благодаря предложенному в документе приложению, позволяющему определить уровень (из расчета полученных баллов по каждому умению) сформированности дидактико-методических умений, наличие затруднений у молодого учителя при планировании и организации образовательного процесса, реализации образовательной программы, стало возможным на практике организовать мониторинг результатов совместной деятельности молодого учителя и наставника (в прежние времена такая оценка формулировалась, как правило, на основе субъективных ощущений и формальных общих выводов).

На развитие предметно-технологического компонента профессионального развития молодого учителя были направлены и нормы Положения о повышении квалификации, позволяющие педагогам, в том числе молодым учителям, повышать квалификацию по предметной области в межаттестационный период в удобное для себя время (при желании уже в первый год работы) и по индивидуально разработанной образовательной траектории. Ранее молодые учителя в республике, как правило, в первые три года работы на курсы повышения квалификации не направлялись, и они были лишены возможности взаимодействовать с опытными учителями-предметниками, коллегами из других школ, районов, городов Приднестровья.

Взаимодействие через диалоговое общение с участниками сопровождения в ходе эксперимента привело к возникновению потребности в разработке Инструктивно-методического письма по организации работы с молодыми / начинающими педагогами¹.

Документ актуализировал статистические данные о структуре кадрового состава педагогов отрасли, перечень нормативных правовых актов по сопровождению молодого специалиста, а также содержал порядок, формы и методы системной работы с молодыми/начинающими педагогами на всех уровнях управления образованием (государственный, муниципальный, институциональный). Важным с точки зрения рационального использования трудовых и временных ресурсов организации целенаправленного взаимодействия участников сопровождения являлись содержащиеся в вышеназванном документе рекомендации по распределению сфер компетенций и ответственности в работе с молодыми / начинающими педагогами между сотрудниками школы.

В ходе экспериментасоздавались условия и для развития таких компонентов профессионального развития молодого учителя, как «адаптация», «мотивационно-ценностный» и «рефлексивный». Возникающие трудности в период адаптации молодого учителя связаны, в том числе, с личностными свойствами, отсутствием целостного, устойчивого, реального профессионального «Я», мотивационными аспектами личности, саморазвитием, способностью к педагогической рефлексии, неадекватной самооценкой, отсутствием социального и педагогического опыта коммуникаций. В связи с этим в проект

¹ Инструктивно-методическое письмо министерства просвещения ПМР от 19 декабря 2019 года № 02-15/424 «О работе с молодыми/начинающими педагогическими работниками в организациях образования Приднестровской Молдавской Республики»



Плана мероприятий по реализации Концепции развития психолого-педагогической службы в системе образования Приднестровской Молдавской Республики на период 2019–2021 гг. были включены и далее разработаны рабочей группой методические рекомендации «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя»¹, что позволило педагогам-психологам школ получить конкретное руководство к действию по изучению психолого-педагогических особенностей молодого учителя и оказанию ему персонализированной помощи.

На муниципальном уровне, помимо ежегодных планов работы с молодыми учителями, за период эксперимента во всех управлениях народного образования были введены в действия различного рода положения, приказы, регламентирующие работу с молодыми специалистами (проведение недели молодого педагога, дня дублера, муниципального конкурса на присуждение ежемесячной премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых преподавателей, учителей и воспитателей, о проведении фестивалей и т.д.), разработаны программы и методические рекомендации, содержание которых направлено на профессиональное развитие молодого учителя. Привлечение к разработке соответствующих нормативно-правовых актов ведущих специалистов УНО, руководящих и педагогических работников позволило учитывать опыт работы с молодыми учителями на местах, традиции УНО, инициативу молодых учителей подведомственных школ.

В школах республики (институциональный уровень) в процессе формирующего эксперимента в планы учебно-воспитательной работы был включен раздел «Работа с молодыми специалистами (учителями, педагогами)», разработаны положения о наставничестве, утверждены примерные программы обучения и профессионального развития молодого учителя, сформированы планы работы школ молодого педагога и т.п.

Однако разработка нормативных правовых актов – это только часть процесса нормативно-правового сопровождения. Важным является внедрение документов в практику, учет особенностей правоприменения их норм. Отмечаем, что доминантная роль на первых двух этапах принадлежала молодым учителям как инициаторам формирования нормативных правовых актов. Изменение доминантной роли произошло на третьем этапе – внедренческом, который предполагал доведение до исполнителей и внедрение нормативных правовых актов в практику. Доминантная роль в процессе сопровождения была отведена специалистам органов управления образования в связи с концентрацией у них организационно-распорядительных функций. Задача третьего этапа была решена посредством проведения мероприятий по формированию и развитию правовой компетентности субъектов сопровождения и выполнения условия об открытом и доступном информировании: публикация текстов соответствующих нормативных правовых документов в сборниках, СМИ и размещение на официальных сайтах министерств, ведомств, управлений народного образования, учреждений, подготовка информационных писем. Благодаря созданию на официальном сайте Министерства просвещения раздела «Сопровождение профессионального развития молодого педагога»² стало возможным использование информационно-коммуникационных технологий, предполагающих готовность субъектов сопровождения самостоятельно осуществлять поиск необходимой информации, взаимодействовать с участниками сопровождения, использовать компьютерные технологии.

Действенным механизмом формирования и повышения правовой компетентности является организация взаимодействия с участниками сопровождения, используя интерактивные методы и современные информационно-коммуникационные технологии. С этой целью нами были организованы следующие мероприятия:

¹ Приказ министерства просвещения ПМР от 16 октября 2020 года № 978 «О взведении в действие Методических рекомендаций «Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя»

²<http://minpros.info/>

– серии учебно-методических семинаров «Правовая компетентность руководителя организации общего образования: проблемное поле, пути совершенствования» для руководителей муниципальных организаций общего образования, специалистов УНО, в ходе которых были рассмотрены типичные ошибки при разработке нормативно-правовых актов на школьном и муниципальном уровнях;

– лекционно-практические занятия с руководящими и педагогическими работниками организаций образования республики в рамках курсов повышения квалификации;

– заседание Республиканского научно-методического совета психологов;

– республиканский учебно-методический семинар для молодых учителей. Участники ознакомились с особенностями финансовой поддержки молодых специалистов отрасли, правовым статусом педагогических работников, спецификой нормативно-правового сопровождения профессионального развития. Глубокое впечатление у молодых учителей вызвали выступления ведущих педагогов республики, победителей республиканских и муниципальных конкурсов профессионального мастерства.

В процессе эксперимента проводилась консультативная работа по вопросам правоприменения нормативных актов на уровне Министерства просвещения и УНО (приемы граждан, телефонный и дистанционный режимы работы), подготавливались письменные ответы на запросы молодых учителей (письменные обращения, в том числе, на сайты Министерства просвещения и УНО).

На муниципальном уровне доведение до сведения участников сопровождения норм правовых актов и их внедрение осуществлялось через реализацию планов УНО. Организованы курсы обучения молодых учителей, проведены семинары, содержание которых было направлено на правовую, педагогическую, методическую и психологическую помощь начинающим педагогам в профессиональном развитии. Одной из продуктивных форм взаимодействия стал мастер-майнд, представляющая собой групповую форму работы, где участники, связанные проблемами похожего контекста, периодически встречаются, помогают друг другу за счет обмена опытом и взаимоподдержки. В конце каждой встречи участники берут на себя обязательства. На следующей встрече происходит обсуждение его выполнения, каждый получает инсайт быстрее, чем в одиночку. Следует отметить, что обязательство, данное в группе, очень поддерживает мотивацию участников, не позволяя сдаться на полпути, формируя мотивацию к развитию. При мастер-майнд важны горизонтальная коммуникация «равных», трекинг задач от встречи к встрече. Возникает среда поддерживающего окружения, имеющая высокую ценность для молодого учителя, мотивацию которого увеличивает вера в успех. Со временем появились разные по темам группы (как правило, сформированные по предметным областям: группа молодых математиков, физиков, филологов и т.д.), модераторами в которых выступали и молодые учителя, и опытные педагог и представители органов управления образованием.

Как показал анализ, содержание мероприятий в школах стало носить персонализированный характер: в основу работы закладывались результаты психолого-педагогической диагностики профессионального развития конкретного молодого учителя и результаты мониторинга его деятельности. В школах появились программы работы с молодыми специалистами, предусматривающие обязанности по сопровождению таких участников образовательного процесса, как директор, заместители директора, руководители методических объединений, педагог-психолог, социальный педагог, наставник и др., формировались индивидуальные перспективные планы самообразования молодого специалиста, велось портфолио молодого учителя, организованы творческие лаборатории. Для наставников были разработаны рекомендации по работе с молодыми педагогами «Роль педагогов-наставников», «Как правильно организовать общение с молодыми педагогами», «Анкета педагога-наставника» и др.

На контрольно-рефлексивном этапе через обратную связь с молодыми учителями, руководителями школ и специалистами управлений народного образования осуществлял-



ся контроль правоприменения, исполнения норм и требований нормативных правовых актов, а также мониторинг их эффективности. На данном этапе доминантная роль у конкретных участников сопровождения отсутствовала, взаимодействие осуществлялось на паритетных началах. Побочным эффектом данного этапа стало: информирование педагогического сообщества о лучших педагогических практиках, информирование родительского сообщества о положительных результатах профессиональной деятельности педагогов, рекомендации для присвоения квалификационной категории продвинутым молодым учителям и др. Таким образом, через формат общественного признания и поощрения была усилена мотивация молодых учителей.

Заключение

Для успешной организации нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя нами были выполнены следующие группы условий:

– организационные условия: разработаны и внедрены в практику на всех уровнях управления образованием (республиканский, муниципальный, институциональный) нормативные правовые акты, способствующие формированию насыщенной правовой среды для создания условий профессионального развития молодого учителя; организовано вертикальное (правительство – Министерство просвещения – УНО – школа) и горизонтальное (между исполнительными органами государственной власти, между УНО, между школами) взаимодействие по созданию нормативных правовых актов и внедрения их в практику; проведена работа по повышению правовой компетентности субъектов сопровождения; осуществлено открытое доступное информирование участников эксперимента; обеспечена непрерывность сопровождения и мониторинг профессионального развития молодого учителя.

– методические условия: имеющаяся в системе образования республики методическая база была обновлена, конкретизирована и расширена; на различных уровнях управления образованием был разработан комплекс по нормативно-правовому сопровождению молодого учителя. Новые документы отличаются от предыдущих более качественным содержанием текста, отсутствием юридических и методических противоречий, смещением акцентов на раскрытие способов и форм развития компонентов профессионального развития молодого учителя с учетом закрепления соответствующих компетенций за каждым уровнем управления образованием, разработкой практических приложений методического характера, учётом исторически сложившихся традиций функционирования УНО и школ;

– стимулирующие условия: разработанные нормативные правовые акты способствовали созданию условий для использования в процессе профессионального развития целого комплекса материальных, морально-психологических стимулов. Молодые учителя на всех уровнях управления активно включались в процесс разработки и реализации соответствующих нормативных правовых актов.

Список литературы

1. Антонов Н.В. 2018. Социально-педагогическое проектирование профессионального развития педагогов общеобразовательных организаций. Дис. ... канд. пед. наук. Москва, 267 с.
2. Вершловский С.Г., Литвинова Н.П., Симонова Т.М. 1984. Особенности профессионального становления молодого учителя. Советская педагогика, 4: 76–81.
3. Давлятшина О.В. 2017. Научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов общеобразовательной организации. Дис. ... канд. пед. наук. Киров, 274 с.
4. Еремина Т.И. 2014. Международный опыт по законодательному оформлению статуса учителя. Universum: Вестник Герценовского университета, 3-4: 116–122.
5. Ирхин В.Н., Тымчек М.Г. 2019. Нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя в республиканской системе образования. Научный

результат. Педагогика и психология образования, 5(3): 36–48. DOI: 10.18413/2313–8971–2019–5–3–0–3.

6. Канаев Н.М. 2010. ЮНЕСКО и защита прав учителей. Вестник Академии права и управления, 19: 133–138.

7. Маркова А.К. 1996. Психология профессионализма. М., Знание, 308 с.

8. Митина Л.М. 1998. Психология профессионального становления учителя. М., Флинта, МПСИ, 200 с.

9. Парламентские слушания «О нормативно-правовой поддержке педагогов в Российской Федерации». Материалы Комитета Совета Федерации по образованию и науке от 16.03.2010. Под ред. В.И. Аржанцева. М., Совет Федерации, 66 с.

10. Пинская М.А., Пономарева А.А., Косарецкий С.Г. 2016. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России. Вопросы образования, 2: 100–124.

11. Скударёва Г.Н. 2008. Педагогические условия профессионального становления молодого учителя в муниципальном образовательном пространстве. Дис. ... канд. пед. наук. Москва, 207 с.

12. Сотникова М.С. 2017а. Оценка эффективности реализации программы психолого–педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде. Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса, 1(38): 279–284.

13. Сотникова М.С. 2017б. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде. Дис. ... канд. пед. наук. Москва, 150 с.

14. Тымчек М.Г., Суринов В.Г. 2018. Анализ и перспективы кадрового обеспечения системы образования Приднестровской Молдавской Республики. В кн. Стратегии развития образовательного пространства XXI века. Международная научно–практическая конференция, Тирасполь, 18–19 октября 2018 года. Тирасполь, Изд-во Приднестровского государственного университета: 278–284.

15. Черникова Е.Г. 2008. Состояние и противоречия социально–профессиональной адаптации молодых педагогов (социологический анализ). Дис.... канд. социолог. наук. Екатеринбург, 175 с.

16. Яковлева Э.Н., Красилова И.Е. 2016. Из опыта поддержки молодых педагогов в странах ЕС. Образование и наука, 5(134): 158–175.

17. Espinoza D., Saunders R., Kini T., & Darling–Hammond L. 2018. Taking the long view: State efforts to solve teacher shortages by strengthening the profession. Report PaloAlto, CA: Learning Policy Institute. Available at: <https://learningpolicyinstitute.org/product/long-view> (accessed: 1 October 2020).

18. GOV.UK. 2020. Extra support for new teachers amid surge in applications. Press release from Department for Education. Available at: <https://www.gov.uk/government/news/extra-support-for-new-teachers-amid-surge-in-applications> (accessed: 14 September 2020).

19. K12.wa.us. 2019/ Effective Support for New Teachers in Washington State OSPI Available at: <http://www.k12.wa.us/BEST/InductionStandards/default.aspx> (accessed: 28 June 2019).

20. OECD Overview. 2005. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Available at: <http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy> (accessed: 24 September 2020).

21. Sherman W. 2000. Designing Support for Beginning Teachers. Available at: https://www.wested.org/online_pubs/tchrbrief.pdf (accessed: 1 October 2020).

22. Wong H.K. 2004. Induction Programs That Keep New Teachers Teaching and Improving. NASSP Bulletin. Available at: <http://newteacher.com/pdf/Bulletin0304Wong.pdf> (accessed: 21 June 2019).

References

1. Antonov N.V. 2018. Social'no-pedagogicheskoe proektirovanie professional'nogo razvitija pedagogov obshheobrazovatel'nyh organizacij [Socio-pedagogical design of professional development of teachers of General education organizations]. Dis. ... cand. ped. sciences. Moscow, 267 p.



2. Vershlovskij S.G., Litvinova N.P., Simonova T.M. 1984. Osobennosti professional'nogo stanovlenija molodogo uchitelja [Features of the professional development of a young teacher]. *Sovetskaja pedagogika*, 4:76–81.
3. Davljatshina O.V. 2017. Nauchno-metodicheskoe soprovozhdenie professional'no-lichnostnogo razvitija pedagogov obshheobrazovatel'noj organizacii [Scientific and methodological support for the professional and personal development of teachers of a general educational organization]. Dis. ... cand. ped. sciences. Kirov, 274 p.
4. Eremina T.I. 2014. Mezhdunarodnyj opyt po zakonodatel'nomu oformleniju statusa uchitelja [International experience in the legalization of teacher status]. *UNIVERSUM: Bulletin of the Herzen University*, 3–4: 116–122.
5. Irhin V.N., Tymchek M.G. 2019. Normativno-pravovoe soprovozhdenie professional'nogo razvitija molodogo uchitelja v respublikanskoj sisteme obrazovanija [Regulatory support for the professional development of a young teacher in the republican education system]. *Research Result. Pedagogic and Psychology of Education*, 5 (3): 36–48. DOI: 10.18413/2313–8971–2019–5–3–0–3.
6. Kanaev N.M. 2010. JuNESKO i zashhita prav uchitelej [UNESCO and the Protection of Teachers' Rights]. *Bulletin of Academy of Law and Management*, 19: 133–138.
7. Markova A.K. 1996. Psihologija professionalizma [Psychology of Professionalism]. M., Publ. Znanie, 308 p.
8. Mitina L.M. 1998. Psihologija professional'nogo stanovlenija uchitelja [Psychology of professional development of a teacher]. M., Publ. Flinta, MPSI, 200 p.
9. Parlamentskie slushanija «O normativno-pravovoj podderzhke pedagogov v Rossijskoj Federacii» [Parliamentary hearings "On the legal support of teachers in the Russian Federation"]. *Materialy Komiteta Soveta Federacii po obrazovaniju i nauke ot 16.03.2010.* [Materials of the Federation Council Committee on education and science from 16.03.2010]. Ed. V.I. Arzhanceva. M., Publ. Sovet Federacii, 66 p.
10. Pinskaja M.A., Ponomareva A.A., Kosareckij S.G. 2016. Professional'noe razvitie i podgotovka molodyh uchitelej v Rossii [Professional development and training of young teachers in Russia]. *Educational Studies*, 2: 100–124.
11. Skudarjova G.N. 2008. Pedagogicheskie uslovija professional'nogo stanovlenija molodogo uchitelja v municipal'nom obrazovatel'nom prostranstve [Pedagogical conditions for the professional development of a young teacher in the municipal educational space]. Dis. ... cand. ped. sciences. Moscow, 207 p.
12. Sotnikova M.S. 2017a. Ocenka jeffektivnosti realizacii programmy psi-hologo-pedagogicheskogo soprovozhdenija professional'noj adaptacii molodyh uchitelej v innovacionnoj obrazovatel'noj srede [Evaluation of the effectiveness of the implementation of the program of psycho-pedagogical support of the professional adaptation of young teachers in an innovative educational environment]. *Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute*, 1(38): 279–284.
13. Sotnikova M.S. 2017b. Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie profess-sional'noj adaptacii molodyh uchitelej v innovacionnoj obrazovatel'noj srede [Psychological and pedagogical support for new teachers' professional adaptation within the innovative education environment]. Dis. ... cand. ped. sciences. Moscow, 150 p.
14. Tymchek M.G., Surinov V.G. 2018. Analiz i perspektivy kadrovogo obespe-chenija sistemy obrazovanija Pridnestrovskoj Moldavskoj Respubliki [Analysis and prospects of staffing the education system of the Pridnestrovskaja Moldavskaja Respublika]. In: *Strategii razvitija obrazovatel'nogo prostranstva XXI veka* [Strategies for the development of the educational space of the XXI century]. International scientific and practical conference, Tiraspol, October 18-19, 2018. Tiraspol, Publ. Pridnestrovskogo gosudarst-vennogo universiteta: 278–284.
15. Chernikova E.G. 2008. Sostojanie i protivorechija social'no-professional'noj adaptacii molodyh pedagogov (sociologicheskij analiz) [The state and contradictions of social and professional adaptation of young teachers (sociological analysis)]. Dis. ... cand. sociolog. sciences. Ekaterinburg, 175 p.
16. Jakovleva Je.N., Krasilova I.E. 2016. Iz opyta podderzhki molodyh pedagogov v stranah ES [From the experience of supporting young teachers in the EU countries]. *The Education and Science*, 5 (134): 158–175.
17. Espinoza D., Saunders R., Kini T., & Darling-Hammond L. 2018. Taking the long view: State efforts to solve teacher shortages by strengthening the profession. Report PaloAlto, CA: Learning



Policy Institute. Available at: <https://learningpolicyinstitute.org/product/long-view> (accessed: 1 October 2020).

18. GOV.UK. 2020. Extra support for new teachers amid surge in applications. Press release from Department for Education. Available at: <https://www.gov.uk/government/news/extra-support-for-new-teachers-amid-surge-in-applications> (accessed: 14 September 2020).

19. K12.wa.us. 2019/ Effective Support for New Teachers in Washington State OSPI Available at: <http://www.k12.wa.us/BEST/InductionStandards/default.aspx> (accessed: 28 June 2019).

20. OECD Overview. 2005. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. Available at: <http://www.oecd.org/edu/teacherpolicy> (accessed: 24 September 2020).

21. Sherman W. 2000. Designing Support for Beginning Teachers. Available at: https://www.wested.org/online_pubs/tchrbrief.pdf (accessed: 1 October 2020).

22. Wong H.K. 2004. Induction Programs That Keep New Teachers Teaching and Improving. NASSP Bulletin. Available at: <http://newteacher.com/pdf/Bulletin0304Wong.pdf> (accessed: 21 June 2019).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ирхин Владимир Николаевич, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры теории и методики физической культуры, Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

Тымчек Марина Георгиевна, начальник Управления инспектирования, аттестации и мониторинга системы образования Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики, г. Тирасполь, Приднестровье

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vladimir N. Irkhin, Doctor of Pedagogy, Professor, Professor of the Department of Theory and Methods of Physical Culture, Belgorod State National Research University, Belgorod, Russia

Marina G. Tymchek, Head of the Department of Inspection, Certification and Monitoring of the Education System of the Ministry of Education of the Pridnestrovian Moldavian Republic, Tiraspol, Pridnestrovie