

УДК: 37.087

DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-3-0-3

Ирхин В.Н.^{1*}
Тымчек М.Г.^{2.}

Нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя в республиканской системе образования

¹⁾ Белгородский государственный национальный исследовательский университет, ул. Студенческая, 14, Белгород, 308007, Россия
V_irhin@list.ru*

²⁾ Министерство просвещения Приднестровской Молдавской Республики ул. Мира, 27, г. Тирасполь, 3300, Приднестровье

Статья поступила 12 июля 2019; принята 09 сентября 2019; опубликована 30 сентября 2019.

Аннотация. Профессиональное развитие молодого учителя характеризуется различными аспектами. Важную роль при этом играет соответствующее нормативно-правовое сопровождение. Однако в педагогической теории и практике данному вопросу уделяется недостаточное внимание. Несмотря на имеющиеся публикации, практически отсутствуют исследования, раскрывающие понятие «нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя», а также сущность такого сопровождения как способа профессионального развития молодого учителя. Целью работы является обоснование понятия «нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя». Представлены результаты анализа педагогических, психологических трудов, статистических данных, материалов по проблематике профессионального развития педагогов, применения нормативно-правовых актов органов управления образованием институционального, муниципального и институционального уровней Приднестровья и других стран, ориентированных на профессиональное развитие молодых учителей; обобщен управленческий опыт руководителей школ республики. В результате исследования сформулировано понятие «нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя» на основе синтеза устоявшихся интерпретаций близких исследуемому термину. Представлены достоинства и недостатки нормативно-правовых актов Приднестровья и других стран, способствующих созданию благоприятных условий для профессионального развития молодого учителя. Исследование впервые обозначило проблему определения сущности понятия «нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя», позволило взглянуть на данное явление с точки зрения его использования в сфере образования в условиях республиканской системы образования, внесло вклад в теорию и практику профессионального развития молодого учителя, а также открывает новые теоретические и практические направления в исследовании правовых средств в образовании.

Ключевые слова: нормативно-правовое сопровождение; молодой учитель; профессиональное развитие; уровни управления образованием: государственный, муниципальный, институциональный.

Информация для цитирования: Ирхин В.Н., Тымчек М.Г. Нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя в республиканской системе образования // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2019. Т.5, №3. С. 36-48. DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-3-0-3

V.N. Irkhin^{1*}
M.G. Tymchek²

Regulatory and legal support for the professional development of a young teacher in the republican system of education

¹⁾ Belgorod State National Research University,
14, Studencheskaya Str., Belgorod, 308007, Russia
V_irhin@list.ru*

²⁾ Ministry of Education of the Pridnestrovian Moldavian Republic,
27, Mira Str., Tiraspol, 3300, Transnistria

*Received on July 12, 2019; accepted on September 09, 2019;
published on September 30, 2019*

Abstract. The professional development of a young teacher is characterized by various aspects, including regulatory and legal support, which plays an important role. However, in pedagogical theory and practice, this issue is often neglected. Despite the existing publications, there is virtually no research defining the notion "regulatory and legal support for the professional development of young teachers", as well as the essence of such support as a way of their professional development. The paper is aimed at substantiating the concept of "regulatory and legal support for the professional development of young teachers" and considering the ways of their professional development. The paper presents some results of the analysis of pedagogical and psychological works, statistical data, materials on the issues of professional development of teachers, the application of regulatory legal acts of educational authorities at the institutional, municipal and institutional levels of Transnistria and other countries focused on the professional development of young teachers. It also shares managerial experience of school leaders of the republic. As a result of the study, the concept of "regulatory and legal support of the professional development of a young teacher" was formulated on the basis of a synthesis of established interpretations close to the term being studied. The advantages and disadvantages of the regulatory legal acts of Transnistria and other countries that contribute to the creation of favorable conditions for the professional development of a young teacher are presented. The study for the first time outlined the problem of determining the essence of the concept of "regulatory and legal support for the professional development of a young teacher", made it possible to look at this phenomenon from the point of view of its use in education in the conditions of the republican education system, and contributed to the theory and practice of professional development of a young teacher. Besides, the research opens up new theoretical and practical directions in the study of legal means in education.

Keywords: regulatory and legal support, young teacher, professional development, education management levels: state, municipal, institutional.

Information for citation: Irkhin, V.N. and Tymchek, M.G. (2019), “Regulatory and legal support for the professional development of a young teacher in the republican system of education”, *Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*, 5 (3), С. 36-48, DOI: 10.18413/2313-8971-2019-5-3-0-3

Введение. К сферам, ориентированным по своей социальной значимости на настоящее и будущее поколения государства, оправданно относится образование. В соответствии с Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании» государственная политика в области образования призвана направлять и регулировать деятельность государства с целью эффективного использования возможностей образования для достижения стратегических целей и решения задач общегосударственного значения¹. Ключевая роль в их достижении отводится педагогу, способному оперативно реагировать на общественные и государственные запросы, требования содержания образования. В связи с чем, стратегической задачей государственного управления образованием является обеспечение системы молодыми педагогическими кадрами, создание условий их беспрепятственного профессионального развития. Вместе с тем практический опыт свидетельствует, что в школах и управлениях народного образования республики процесс профессионального развития молодого педагога проходит стихийно и эпизодично, без соответствующей нормативно-правовой поддержки. Отсутствие системы сопровождения приводит к необоснованному уходу молодого учителя из профессии. Очевидной стала проблема профессионального развития молодого учителя, создание на всех уровнях управления образованием условий для личностно-профессиональных изменений педагога, саморазвития. Запросы на профессиональное развитие у самих молодых учителей достаточно велики, они точ-

нее оценивают профессиональные дефициты, чаще своих старших и опытных коллег сообщают о барьерах в доступе к профессиональному развитию (Пинская, Пономарёва, Косарецкий, 2016: 100-124). Общеизвестно, что важнейшая функция правовых средств проявляется в обеспечении беспрепятственного движения интересов субъекта к ценностям, их законного и справедливого удовлетворение. Таким образом, целесообразно говорить о возможности и необходимости нормативно-правового сопровождения как способа профессионального развития молодого учителя и раскрыть его основные положения на примере республиканской системы образования. Кроме того, анализ степени изученности рассматриваемой проблемы позволил выявить противоречие между общественной потребностью в профессиональном развитии молодого учителя средствами нормативно-правового сопровождения и недостаточной разработанностью данного вопроса в педагогической теории и практике. В частности, в педагогических исследованиях до сих пор не обособлено понятие «нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя».

Основная часть. Актуальность совершенствования системы сопровождения, поддержки и профессионального развития молодых педагогов связана с острым кадровым дефицитом педагогов в системе образования многих стран (Россия, Германия, США, Великобритания и др.) (Яковлева, 2016: 158-175). По мнению Н.М. Барытко и И.А. Соловцева, обозначенные вопросы действительно могут решаться с помощью правовых средств с учётом их взаимосвязей с другими компонентами управления (материальные, технические, информационные, человеческие) (Барытко, Соловцова, 2006: 14).

¹ Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании». Сборник актов законодательства. № 26. 2003. <http://www.vspmr.org/> (дата обращения: 20.06.2019).

Теоретическая основа и методология исследования. Методологической основой исследования стала антрополого-гуманистическая парадигма (К.Д. Ушинский, В.П. Вахтеров, П.Ф. Каптерев, К.Н. Вентцель, П.П. Блонский, В.А. Сухомлинский, В.А. Сластенин, С.Т. Шацкий и др.). В рамках данной парадигмы образовательная система предназначена для создания и обеспечения максимально благоприятных условий для свободного развития субъектов образовательного процесса, сохранения их здоровья, оказания со стороны более опытных специалистов своевременного содействия и помощи в адаптации и развитии личности.

Вопросы правового регулирования и обеспечения, их механизмов находят обстоятельное освещение в Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, Ю.Г. Арзамасова, М.И. Байтина, А.В. Малько, Т.Н. Радько, Р.А. Ромашова, М.М. Рассолова, К.В. Шундикова, М.Ю. Федорова и др.

Термин сопровождение появился в зарубежной науке в 90-х годах 20-го столетия в основном для объяснения недирективных методов работы с личностью. В отечественной педагогической науке основные принципы сопровождения разрабатывались в рамках личностно-ориентированной модели взаимодействия взрослого с ребенком (Е.В. Бондаревская и др.), концепции персонализации личности (принцип отраженной субъектности (А.В. Петровский и др.), концепции педагогической поддержки (О.С. Газман, Э.М. Александровская), теории педагогического сопровождения (Е.И. Казакова, Л.М. Шипицина, Е.А. Александрова, Т.Н. Сапожникова, М.В. Шакурова и др.), технологии социально-психологической помощи семье и личности (М. Битянова, А. Волосникова, А. Дергач, Л. Митина), поддержке человека в период его личностных трудностей (Н.Г. Осухова), в которых обосновывалась необходимость сопровождения (поддержки, помощи, содействия, создания условий) самоопределения, саморазвития, становления субъективности.

Проблеме профессионального развития педагога посвящено множество научных работ, анализ которых, позволяет трактовать исследуемый термин как процесс роста, становления, интеграции и реализации в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, инновационного потенциала, мотивации достижения, наличия сильной и адекватной мотивации (А.А. Деркач, О.А. Дубасенюк, Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, Г.А. Федорова, В.Г. Зазыкин, Н.В. Антонов и др.); как сложное многокомпонентное образование, отражающее степень познавательных возможностей педагога, осведомленности в области педагогических систем и технологий и проявляющееся через качественные и количественные изменения в его личностной и профессиональной сферах (Т.О. Катербарг, О.Г. Красношлыкова, Л.М. Булдыгина, О.В. Давлятшина и др.).

Цель исследования. Выявленный пробел в научном знании в аспекте использования нормативно-правового сопровождения как способа профессионального развития молодого учителя, дал возможность сформулировать следующую цель исследования: осуществить анализ педагогической теории и практики для обоснования понятия «нормативно-правовое сопровождение профессионального развития молодого учителя» и выявления способов его развития средствами нормативно-правового сопровождения.

Материалы и методы исследования. В процессе изучения обозначенной проблемы проведён анализ педагогических, психологических трудов, статистических данных, изучены публикации, проанализированы нормативные правовые акты Приднестровья и других стран, результаты опросов руководящего и педагогического состава школ.

Результаты исследования. Анализ сущностных характеристик применения правовых средств в образовании (Аксёнова, 2016; Перевалов, 2014; Фёдорова, 2019) позволяет выявить достоинства и недостатки различных вариантов характера их действия (таблица).

Таблица

Сравнительная характеристика различных вариантов действия правовых средств в образовании

Table

Comparative characteristics of different variants of legal tools in education

Характер действия правовых средств	Достоинства	Недостатки
Нормативно-правовое регулирование	Упорядочивает, придает системе образования стабильность, предсказуемость	Вызывает ощущение принуждения, насилия. Не учитывает всех сторон элементов образования, например, этический, психологический, мотивационный и др. аспекты
Нормативно-правовое обеспечение	Решает социальные задачи закрепления прав, льгот, фиксирует правовой статус участников образовательного процесса	Стимулирует проявление пассивности
Нормативно-правовая поддержка	Оказывается помощь, облегчается решение проблем	Возникновение трудностей и сложностей в случае отсутствия поддержки. Распределяет ответственность
Нормативно-правовое сопровождение	Усиливает позитивные факторы развития, устраняет негативные препятствия законного движения интересов. Стимулирует взаимодействие, создает условия для сохранения возможности выбора и ответственности субъекта развития, активности обеих сторон, поиска скрытых ресурсов.	Требует постоянной ответной связи, мониторинга ситуации развития

Исходя из результатов анализа изученных терминов, нами отмечается, что не все в педагогической деятельности подвержено жёсткому регулированию и воздействию норм права в подлинном его понимании и применении. Многие связи в образовательной среде, например, этические требования к профессиональной деятельности педагога, меры педагогического воздействия на обучающегося, уважение, доверие, авторитет педагога, процесс профессионального развития находятся под интенсивным воздействием нравственных установлений и регламентируются нормами морали, а также мотивацией, личностными качествами педагога. С учётом сущностного содержания и понимания регулирования как

воздействия (часто принудительное), обеспечения как предоставление достаточности, способное вызвать пассивность в деятельности, а поддержки как помощи, отсутствие которой приведёт к трудностям, сложностям, видится правомерным возможность более «мягкого» применения правовых средств для осуществления тех процессов в образовании, в основе которых изначально заложены принципы взаимодействия, бинарности, ориентированности на саморазвитие личности, учёта её индивидуальности. Новым элементом в системе сопровождения может стать, на наш взгляд, использование правовых средств – нормативно-правовое сопровождение.

Данные выводы, на наш взгляд, чрезвычайно созвучны с концепцией сопровождения. Десятки научных трудов зарубежных и отечественных ученых посвящены изучению сопровождения в различных его аспектах и связях (В. Экслейн, Г.Л. Лэндрат, К. Роджерс, Е.В. Бондаревская, Е.И. Казакова, М.Р. Битянова, Н.Г. Осухова, Л.М. Шипицина, Ю.В. Косолапова, С.А. Усакова и многие другие). Принципиально важным и общим в результатах исследования являются главные особенности и принципы сопровождения: невмешательство, взаимодействие; быть рядом, не навязывая свое присутствие, и при этом быть востребованным; сохранение возможности выбора и ответственности субъекта развития за решение в ситуации жизненного выбора и т.п. В сопровождении заложена идея общего пути, единых совместных действий при активности обеих сторон взаимодействия в определенный временной период человеческой жизни при условии отказа от вмешательства в личную траекторию развития субъекта сопровождения, поиск скрытых ресурсов развития человека, опору на его собственные возможности. Молодой учитель при таком способе профессионального развития начинает адекватно оценивать свои слабые и сильные стороны, более рационально использовать свои возможности с целью профессионального развития. В противоположность этому директивный способ возлагает основную ответственность за решение проблемы на консультанта (наставника), который принимает на себя полное управление ситуацией.

Результаты опроса среди руководителей школ Приднестровской Молдавской Республики (ПМР, Приднестровье) свидетельствуют, что правовые акты в сфере образования необходимы для упорядочивания процесса образования, кадровой политики (72% директоров школ), однако, по мнению половины из утвердительно ответивших, содержание документа и нормы, закреплённые в них, должны предоставлять большую свободу для выбора действий и позволять учитывать специфику образовательного

учреждения, стимулировать раскрывать потенциал субъектов образовательного процесса. Наши выводы и практический опыт показывает, что действительно значительная доля элементов образования нуждается в нормативно-правовом сопровождении, например, решение проблемы профессионального развития молодых учителей. Отметим, что наиболее целесообразно подходить комплексно к формированию системы сопровождения, т.е. выстраивать её на всех уровнях управления образованием, воспринимая их как звенья единой цепи. Данная проблематика глубоко обсуждалась с директорами школ республики в рамках курсов повышения квалификации, на семинарах «Правовая компетентность руководителя организации образования: проблемное поле и пути совершенствования», в ходе которых были изучены вопросы необходимости создания нормативных правовых актов, способствующих профессиональному развитию молодого учителя.

На государственном уровне, прежде всего, важна необходимость правового закрепления статуса молодого специалиста-учителя. В настоящий момент в действующем Федеральном законодательстве России (Трудовой кодекс, Федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) отсутствуют понятие «молодой специалист», «молодой учитель». В свою очередь Трудовой кодекс Российской Федерации в части 4 статьи 70 предусматривает, что невозможно устанавливать испытание для лиц, которые окончили учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения². Как видим, описание похоже на определение термина «молодой специалист», но

²Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №97-ФЗ <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 20.05.2019).

сам термин в федеральном документе отсутствует. Анализ действующих нормативных правовых документов ПМР показал, что термин «молодой специалист» используется в них неоднозначно. Обратившись также в первую очередь к Трудовому кодексу ПМР, в статье 70 находим, что для лиц, окончивших организации начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в течение 1 (одного) года со дня окончания организации образования, испытание при приеме на работу не устанавливается³. Термин же «молодой специалист» по всему тексту Трудового кодекса не встречается.

Неоднозначное описание находим в других документах, так, например, в Инструктивно-методическом письме «О работе с молодыми специалистами в образовательных учреждениях Приднестровской Молдавской Республики» на предмет выделения термина «молодой специалист» показал отсутствие единого определения⁴. По тексту, ориентируясь на одну и ту же категорию лиц, и сужая общий термин «молодой специалист» до «молодой специалист в образовательных учреждениях», встречаются словосочетания «молодой специалист», «молодой педагог», «начинающий педагог», «начинающий учитель», «стажёр» без их толкования, что, в свою очередь, приводит к противоречивой интерпретации и, главное, сложности применения на практике и создания благоприятных условий для профессионального развития молодого учителя. Блок социально-экономических, правовых гарантий содержится в Положении о рас-

пределении молодых специалистов⁵, Положении о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников организаций образования с учетом специфики условий их труда⁶, указах Президента ПМР об установлении ежемесячной премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых специалистов системы дошкольного образования и общего образования Приднестровской Молдавской Республики⁷ и об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента Приднестровской Молдавской Республики⁸. Однако, анализ данных нормативных правовых актов свидетельствует о наличии сущностного компонента интерпретации термина «молодой специалист», но отсутствии единого и чёткого определения, что юридически необходимо для реализации прав молодого учителя. Решением обозначенной проблемы стало Постановление Правительства ПМР от 2 ноября 2018 года № 372 «О внесении изменений в некоторые постановления Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 18-44), которое окончательно установило норму, ре-

⁵Приказ Министерства просвещения и Министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики от 19 декабря 2003 года №843/379 «Об утверждении Положения «О распределении молодых специалистов» (САЗ 04-12)

⁶Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 17 октября 2013 года № 243 «Об утверждении «Положения о порядке установления надбавок и доплат к должностному окладу работников организаций образования с учетом специфики условий их труда» (САЗ 13-41)

⁷Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 10 февраля 2014 года № 54 «Об установлении ежемесячной премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых специалистов системы дошкольного образования и общего образования Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 14-7)

⁸Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 17 января 2018 года № 15 «Об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента Приднестровской Молдавской Республики».

³Трудовой Кодекс Приднестровской Молдавской Республики от 19 июля 2002 года №161-3-III <http://minjust.org/web.nsf/> (дата обращения: 20.05.2019)

⁴Распоряжение Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 16 октября 2003 года №472 «О введении в действие инструктивно-методического письма «О работе с молодыми специалистами в образовательных учреждениях Приднестровской Молдавской Республики»

гламентирующую определение, кого считать молодым специалистом. В настоящее время им считается физическое лицо, «впервые окончившее организацию высшего или среднего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики либо другого государства, независимо от формы обучения, способа трудоустройства, и работающим по профессиональному профилю (специальности), по которому получено образование, в течение первых (3) трёх лет после окончания организации высшего или среднего профессионального образования (получения диплома)». Такое чёткое и единое определение в нормативных правовых актах дает возможность руководителям школ гарантированно реализовать права молодого учителя на финансовую и социальную помощь, тем самым позитивно влияя на его мотивацию и профессиональное развитие.

Еще одним важным элементом нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя стало включение в План работы Правительства Приднестровской Молдавской Республики в 2019 году с учётом положений Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019 – 2026 годы пункта, предписывающего разработать мероприятия по совершенствованию поддержки молодых педагогов и обеспечению их профессионального роста⁹. Очевидно, что такое нормативное закрепление является «запускающим механизмом» к действиям для соответствующих органов управления образованием, а для процесса профессионального развития молодого учителя – катализатором создания благоприятных условий.

Мировая практика оправдывает такой способ профессионального развития молодых учителей как разработка и внедрение государственных программ по предоставле-

нию социальных и финансовых льгот молодым учителям и т.п. Например, в Австралии Департаментом образования разработан документ, предусматривающий финансовую и другие виды поддержки молодых учителей (Beginning Teachers Support Funding Policy, 2019), в Англии департаментом образования разработана Стратегия по набору и удержанию школьных учителей в финансируемых государством школах (Teacher recruitment and retention strategy, 2019). Подобные программы работают в Австрии, Франции, Сингапуре, Швейцарии и др. странах. В Приднестровье подобные программы в настоящее время отсутствуют, но постепенно предпринимаются меры по формированию системы нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя. Например, в отличие от законодательства Российской Федерации, в Приднестровье предусмотрено присвоение второй квалификационной категории педагога, а, следовательно, и получение соответствующей доплаты (50 расчётных уровней минимальной заработной платы (РУМЗП). В сравнении: для высшей квалификационной категории – 100 РУМЗП, для первой – 75 РУМЗП). Таким образом, потеряв в связи с истечением срока действия (3 года) одни льготы (стандартный налоговый вычет в размере 70 РУМЗП, доплату молодому специалисту в размере 50 РУМЗП и другие), преимущество условий профессионального развития молодому педагогу сохраняется через предоставление возможности получать ежемесячные доплаты в течение 5 (пяти) лет (квалификационная категория присваивается сроком 5 лет), если такой выбор был сделан учителем. Это серьёзным образом создаёт мотивирующий эффект для молодого учителя профессионально развиваться, так как в основу принятия решения о присвоении квалификационной категории заложены именно результаты профессиональной деятельности, саморазвития.

Еще одним важным звеном в формировании системы нормативно-правового сопровождения служит принятие на Совете по образованию Министерства просвещения

⁹Распоряжение Правительства от 19 февраля 2019 года № 93р «Об утверждении Плана работы Правительства Приднестровской Молдавской Республики в 2019 году с учётом положений Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019 – 2026 годы»

ПМР от 31 января 2019 года Положения о повышении квалификации руководящих, педагогических, библиотечных работников организаций образования республики. Традиционная система повышения квалификации в республике, используя традиционные формы и технологии, предлагает учителям один раз в пять лет пройти курсы повышения квалификации (обычно двухнедельные объемом 72 часа) при ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации». С учётом того, что данные курсы для учителей бесплатные, они выигрывают в конкурентной борьбе с Некоммерческим партнерством «Центр инновационных образовательных и социальных программ Приднестровья», предлагающим курсы повышения квалификации на платной основе. Таким образом, у малообеспеченного молодого педагога был единственный шанс повысить квалификацию бесплатно через 3-4 года после окончания организации образования (обычно раньше таких в график не включают). Принятие вышеназванного документа позволит молодому учителю в течение аттестационного периода повышать квалификацию по накопительной системе в удобное для него время, в удобной форме (т.к. возможно дистанционное обучение). Молодой учитель самостоятельно осуществляет выбор и в соответствии с педагогическими потребностями на основе индивидуального образовательного маршрута следует по пути профессионального развития. Решение вопроса своевременного повышения квалификации молодых учителей синхронно способствует использованию ими возможности аттестоваться на присвоение второй квалификационной категории.

Важное решение на государственном уровне в пользу молодых учителей было сделано 23 апреля 2019 года на заседании Коллегии Министерства просвещения, на котором принято Положение о наставничестве в системе образования ПМР. Очевидные преимущества наставничества в процессе подготовки специалистов объясняют его актуальность в течение многих десятилетий, несмотря на множественный опыт

применения других способов обучения. Вместе с тем, нельзя не отметить, что при использовании данного метода важен добровольный характер со стороны наставника, что обеспечивает при восприятии педагогического опыта доброжелательность, взаимную симпатию. 40 лет назад об этом писал ещё в своей диссертации А.П. Любар (Любар, 1977). Принятый документ раскрывает организацию процесса наставничества на государственном, муниципальном и институциональном уровнях управления образованием, учитывает основные принципы наставничества – добровольность, взаимную заинтересованность сторон, анализ промежуточных и итоговых результатов взаимодействия, а также закрепляет нормативно поддержку наставнику при аттестации на квалификационную категорию. Положение получило положительную оценку педагогической общественности (проект для обсуждения был размещён на официальном сайте Министерства просвещения ПМР), содержит примерные формы мониторинга профессионального развития молодого учителя через оценку сформированности дидактико-методических умений молодого учителя. Актуальность и значимость данного документа обусловлена высокой оценкой наставничества при опросе молодых учителей. Принявшие участие в анкетировании учителя отметили очень важной для себя такие формы профессионального развития как «посещение уроков своего наставника» (80%), «совместное с наставником проектирование уроков» (78%). 69% молодых учителей общеобразовательных учреждений считали бы серьёзной проблемой отсутствие наставника. По данным общей статистики сотрудники, за которыми закреплён наставник, остаются в организации вдвое чаще, чем те, у кого их нет (Тонгуш, Рошкетаяева, 2017).

Безусловно, наличие стратегических, концептуальных нормативных правовых документов является запускающим механизмом к достижению целей, однако далее для реализации запланированных задач необходимы конкретные мероприятия и действия,

которые закрепляются в правовых актах на муниципальном уровне. Мировая практика показывает высокую популярность и эффективность различных адаптационных программ, вводных курсов и т.д. Примером такого рода документов могут служить внедрение стандартов для вводного периода новых учителей в Вашингтоне (Effective Support for New Teachers in Washington State OSPI, 2019), в Англии разработаны официальные рекомендации для административных органов, администраций округов и районов по работе с новыми (молодыми) учителями (Induction for newly qualified teachers (England) Statutory guidance for appropriate bodies, head teachers, school staff and governing bodies, 2018) и др.

Изучение деятельности по работе с молодыми педагогами 7 управлений народного образования (УНО) Приднестровья свидетельствует о наличии общих форм и методов работы с молодыми учителями в соответствии с частным пониманием Инструктивно-методического письма о работе с молодыми специалистами в организации образования Приднестровской Молдавской Республики и Положения о распределении молодых специалистов»: в планы работы включен раздел «Школа молодого педагога», в некоторых УНО практикуются творческие отчёты молодых учителей. Работа организуется эпизодично, реализуемые направления сосредоточены на методическом и личностном совершенствовании молодых педагогов, отсутствует мониторинг профессионального развития молодого учителя. Детальное изучение свидетельствует о качественных недостатках нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодых учителей. Так, нормативные правовые документы, например, Положение о школе «Молодой специалист», разработанное УНО г. Рыбница и Рыбницкого района, носят общий, формальный характер. Наиболее конкретно и предметно отражена работа с молодыми педагогами в документах УНО г. Бендеры, таких как Положение о клубе «Молодой учитель», «Положение о проведении дня дублера в орга-

низациях образования г. Бендеры», что привело к высокой в сравнении с другими УНО эффективности: учителя и воспитатели чаще становятся обладателями президентской премии, обнаруживается более высокий процент закрепляемости в школах, результаты профессионального развития освещаются в СМИ. Из-за отсутствия нормативно-правового сопровождения в других пяти УНО характер отобранных форм и методов работы с молодыми учителями носят несистемный характер, во всех отчетах наблюдается подмена понятий «стажировка» и «наставничество», а, следовательно, достижение целей под сомнением. Решением данной проблемы мы видим в нормативно-правовом сопровождении профессионального развития, в том числе, на муниципальном уровне: разработка и внедрение положения о работе с молодыми учителями, учитывающим специфику, региональные традиции и поликультурные особенности каждого УНО, организация школ наставников, объединений молодых учителей, конкурсов для молодых педагогов и т.п. Практика показывает, что если не разработать эффективную функционирующую программу адаптации молодых учителей, то суммарные экономические и человеческие ресурсы, затраченные на обучение, привлечение, отбор персонала никогда не окупятся, так как принятый на работу сотрудник, увольняясь в первый год работы, так и не успеет принести прибыль организации. Отток молодых учителей из отрасли может расцениваться как нецелевое расходование бюджетных средств, приводящее к смещению возрастного ценза в школах, частой смене учителей в школьных классах.

Большие возможности нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя обнаруживаются на институциональном уровне, прежде всего, создании благоприятных условий для профессионального развития молодого учителя на рабочем месте. С позиции нормативно-правового сопровождения это подготовка нормативных актов о закреплении кабинета, о педагогической

нагрузке, о классном руководстве, о проведении конкурса педагогического мастерства и т.п. Мировой опыт (Германия, Франция, Нидерланды и др. страны) показывает высокую эффективность системы наставничества (менторства) в школах, особенно, когда она поддерживается правовыми средствами и основывается на результатах оценки совместного взаимодействия наставника и молодого педагога. Деятельность наставников в школах отражена в нормативных правовых документах, например, административных и служебных регламентах профильного министерства Австралии, в разработанных Государственным Семинаром по дидактике и образованию руководства (Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't, 2009; Programs That Keep New Teachers Teaching and Improving, 2004). В Приднестровье организация работа с молодыми учителями во многом определяется разным уровнем понимания значимости данной проблемы самим руководителем школы. Так, например, Бендерская средняя общеобразовательная школа №15 им. Тамары Кручок на протяжении десятка лет совершенствует данное направление работы. Организован на базе школы и успешно функционирует городской клуб «Молодой учитель», проводятся педагогические квесты и др. Молодые учителя школы являются победителями городских и республиканских конкурсов педагогического мастерства. Успешный опыт постепенно перенимается другими школами города, распространяется на уровне УНО.

Заключение. Сущностные характеристики сопровождения свидетельствуют о широких возможностях его сочетания с другими явлениями, феноменами, процессами и терминами. Необходимость использования в процессе профессионального развития молодого учителя правовых средств с целью предоставления в правовом поле возможности реализовать свои права, при этом, не навязывая их, а создавая условия для самостоятельного выбора и принятия решений, дает возможность для попытки теоретически обосновать широко используемое в

практике понятие «нормативно-правовое сопровождение». Осознавая высокие требования к научной новизне и не претендуя на стремительное внедрение нового термина в науку, вместе с тем, позволим дать рабочее определение для дальнейшего использования, применения в исследованиях и научных изысканиях. Итак, под нормативно-правовым сопровождением профессионального развития предлагается понимать способ создания с помощью правовых средств условий максимальных возможностей использования внутренних ресурсов молодого учителя для принятия им оптимальных решений, способствующих саморазвитию, изменению профессиональных и личностных качеств, успешной адаптированности молодого учителя. Правовые средства в данном контексте рассматриваются нами как фасилитаторы-катализаторы, побудители участников сопровождения, позволяющие им сделать выбор необходимой траектории совместного движения в условиях правового поля и, одновременно с этим, позволяющие нести ответственность за принятые решения, что позволяет понимать нормативно-правовое сопровождение как способ профессионального развития молодого учителя.

Проблема нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого учителя требует дальнейшего изучения с позиции правовой компетентности руководителей школ, самих молодых учителей, разработки диагностического инструментария эффективности нормативно-правового сопровождения профессионального развития молодого специалиста системы образования и др. Государственная и социальная политика нуждается в действенной системе сопровождения профессионального развития молодых учителей, позволяющей создать благоприятные условия для их адаптации, быстрого личностного и профессионального роста. Вместе с тем, ни одна государственная политика, стратегия или программа не будут реализованы до тех пор, пока они не будут верно интерпретированы, приняты конкретными людьми и отражены в конкретных действиях. Если си-

стема сопровождения профессионального развития молодого учителя будет иметь нормативно-правовую обусловленность, то это приведет к её действенному функционированию и соблюдению гарантий реализации государственной образовательной политики в области кадрового обеспечения и прав молодого учителя самостоятельно выстраивать траекторию развития в профессии.

Список литературы

Аксенова Д.А. Образовательное право: учебное пособие для бакалавров. М.: Книгодел, 2016, 312 с.

Борытко Н.М., Соловцова И.А. Управление образовательными системами: Учебник для студентов педагогических вузов Волгоград: ВГИПК РО, 2006. 48 с.

Любар А.П. Наставничество как важнейший фактор профориентационной работы школы и производства: Дис. ... к-та пед. наук. Киев, 1977. 196 с.

Перевалов В.Д. Теория государства и права: учебник для бакалавров. Москва: Издательство Юрайт, 2014. 428 с. URL: <https://biblio-online.ru/bcode/378585> (дата обращения: 29.06.2019)

Пинская А.А., Пономарева А.А., Косарецкий С.Г. Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России // Вопросы образования. 2016. № 2, С. 100-124.

Тонгуш В.В., Рошечкаева У.Ю. Наставничество как один из методов обучения и развития персонала. // Инновационная наука. 2017. №4 (2). С.192. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 28.06.2019)

Федорова М.Ю. Нормативно-правовое обеспечение образования: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб.заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 192 с.

Яковлева Э.Н. Из опыта поддержки молодых педагогов в странах ЕС. // Образование и наука. 2016. № 5 (134).

Assets.publishing.service.gov.uk. (2018), *Induction for newly qualified teachers (England) Statutory guidance for appropriate bodies, head teachers, school staff and governing bodies*, [online], available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/696428/Statutory_Induction_Guidance_2018.pdf

Education.nsw.gov.au. (2019), *Beginning Teachers Support Funding Policy. Policy library*. [online], Available at: <https://education.nsw.gov.au/policy-library/policies/beginning-teachers-support-funding-policy?refid=285776> (Accessed 28 June 2019)

GOV.UK. (2019), *Teacher recruitment and retention strategy*. [online], Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy> (Accessed 28 June 2019)

Hobson, A., Ashby, P., Malderez, A. and Tomlinson, P. (2009), Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), pp.207-216.

K12.wa.us. (2019), *Effective Support for New Teachers in Washington State OSPI*. [online] Available at: <http://www.k12.wa.us/BEST/InductionStandards/default.aspx> (Accessed 28 June 2019).

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

References

Aksenova, D.A. (ed.) (2016), *Obrazovatel'noye pravo: uchebnoye posobiye dlya bakalavrov* [Educational law: a textbook for bachelors], Knigodel, Moscow, Russia.

Borytko, N.M., Solovtsova, I.A. (2006), *Upravleniye obrazovatel'nymi sistemami: Uchebnik dlya studentov pedagogicheskikh vuzov* [Educational systems management: a textbook for students of pedagogical universities], VGIPK RO, Volgograd, Russia.

Lyubar, A. P. (1977), "Mentoring as a key factor of career guidance at school and production", Ph.D. Thesis, Pedagogy, Kiev, Ukraine.

Perevalov, V. D. (2014), *Teoriya gosudarstva i prava* [The theory of state and law], [Online], available at: <https://biblio-online.ru/bcode/378585> (Accessed 29 June 2019).

Pinskaya, A.A., Ponomareva, A.A., Kosaretsky, S.G. (2016), "Young teachers professional development and training in Russia", *Educational Studies*, 2, 100-124.

Tongush, V.V., Roschektaeva, U.Yu. (2017), "Mentoring as one of the methods of staff training and development", *Innovatsionnaya nauka*, 04 (2)

192, [online], available at: <https://cyberleninka.ru> (Accessed 28 June 2019).

Fedorova, M. YU. (2009), *Normativno-pravovoye obespecheniye obrazovaniya: uchebnoye posobiye dlya studentov vysshik hpedagogicheskikh uchebnykh zavedeniy* [Regulatory support of education: a textbook for students of higher pedagogical educational institutions.], Akademiya, Moscow, Russia.

Yakovleva, E.N. (2016), "From the experience of support for young teachers in the EU", *Obrazovanie i nauka*, 5, 158-175.

Assets.publishing.service.gov.uk. (2019), *Induction for newly qualified teachers (England) Statutory guidance for appropriate bodies, head teachers, school staff and governing bodies*, [online], available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/696428/Statutory_Induction_Guidance_2018.pdf (Accessed 21 June 2019).

Education.nsw.gov.au. (2019), *Beginning Teachers Support Funding Policy. Policy library*. [online], Available at: <https://education.nsw.gov.au/policy-library/policies/beginning-teachers-support-funding-policy?refid=285776> (Accessed 28 June 2019).

GOV.UK. (2019), *Teacher recruitment and retention strategy*. [online], Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy> (Accessed 28 June 2019).

Hobson, A., Ashby, P., Malderez, A. and Tomlinson, P. (2009), Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25(1).

K12.wa.us. (2019), *Effective Support for New Teachers in Washington State OSPI*. [online] Available at: <http://www.k12.wa.us/BEST/InductionStandards/default.aspx> (Accessed 28 June 2019).

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

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the authors have no conflict of interests to declare.

Данные авторов:

Ирхин Владимир Николаевич, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры теории и методики физической культуры, Белгородский государственный национальный исследовательский университет. ORCID: 0000-0002-5650-0237.

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

About the authors:

Vladimir N. Irkhin, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Theory and Methods of Physical Culture, Belgorod State National Research University. ORCID: 0000-0002-5650-0237.

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