

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА
(УО РОД-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА)

ПРИКАЗ

10.12.2020 г.

№ 333-РМК

сл. Родионово-Несветайская

**Об утверждении мониторинга Положения о
мониторинге адаптации молодых педагогов к
специфике профессиональной деятельности**

В целях оказания методического сопровождения деятельности молодых педагогов, выявления затруднений в профессиональной деятельности и принятия мер по их предупреждению

приказываю

1. Утвердить Положение о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (приложение 1).
2. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заведующую РМК Моспан В.Н.

Приложение: в эл.виде

Начальник



С.В.Датченко

Положение

о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

Общие положения

1.1. Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее - Мониторинг) является показателем адаптации молодых педагогов на рабочих местах, профессионального развития и формирования у них метапредметных компетентностей, систематизации действий и аккумуляции ресурсов, вкладываемых в поддержку профессионального развития молодых педагогов, обеспечения взаимодействия молодых педагогов по вопросам их профессионального роста, социальной и психологической поддержки.

1.2. Мониторинг адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности включает в себя анкетирование, сбор информации, ее анализ и непосредственное оценивание согласно критериям и показателям. Результаты Мониторинга рассматриваются на заседании районного методического кабинета Управления образования, принимаются управленческие решения, доводятся до сведения руководителей образовательных организаций, предметных методических объединений.

1.3. Положение определяет цель, задачи, показатели и методы сбора информации.

Цель и задачи Мониторинга

2.1. Цель Мониторинга:

- создание оптимальных условий для успешной адаптации молодых педагогов и развития предметных и методических компетенций в муниципальной системе образования;

2.2. Задачи Мониторинга:

- сбор и обработка сведений о количестве молодых специалистов в образовательных организациях, по стажу в профессии, преподаваемым предметам;

- выделение дефицитов профессиональных компетенций и факторов, влияющих на динамику развития профессиональной деятельности молодых педагогов;
- выявление полноты социальной и методической поддержки молодых педагогов;
- подготовка рекомендаций по сопровождению профессионального развития молодых педагогов.

Порядок проведения Мониторинга

3.1. Мониторинг проводится на основании приказа Управления образования Родионово-Несветайского района один раз в год.

3.2. В процедуре Мониторинга принимают участие все образовательные организации (далее – ОО) муниципальной системы образования.

3.3. В соответствии с приказом назначается ответственное лицо из числа специалистов Управления образования Родионово-Несветайского района.

3.4. Специалист проводит сбор, анализ, оценку документов в соответствии с утвержденными критериями и показателями.

3.5. Специалист имеет право:

- запрашивать у руководителей ОО необходимые сведения и документы по вопросам адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;
- вносить предложения начальнику Управления образования Родионово-Несветайского района о поощрениях, награждениях руководителей образовательных организаций, педагогических работников по результатам проводимого Мониторинга.

3.6. Мониторинг проводится по следующим критериям:

- общие сведения об ОО муниципальной системы образования;
- общие сведения о молодых специалистах;
- социальная поддержка молодых специалистов;
- методическая поддержка молодых специалистов;
- адаптация молодых специалистов;
- результаты адаптации молодых специалистов;
- проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов.

3.7. В каждой критерии Мониторинга предусмотрены показатели (Приложение), которые могут регулироваться приказом Управления

образования Родионово-Несветайского района в соответствии с социальным запросом в области образования.

3.8. В системе Мониторинга используются два способа оценивания: процентный, числовой.

Приложение 1

к Положению о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

Критерии и показатели мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

| Критерии | Показатели | Единица измерения |
|---|---|-------------------|
| Общие сведения об ОО муниципальной системы образования | Количество ОО в муниципальной системе образования, из них реализующих - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования; - образовательные программы дошкольного образования | шт. |
| | Доля ОО, имеющих в штате молодых специалистов со стажем работы: - до 1 года; - до 3-х лет | % |
| Общие сведения о молодых специалистах | Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях | чел. |
| | Численность молодых специалистов, находящихся в дородовом и послеродовом отпуске или в отпуске по уходу за ребенком | чел. |

| | | |
|--|---|---|
| | Доля молодых специалистов со стажем работы: - до 1 года; - от 1 до 3-х лет | % |
| | Доля молодых специалистов, имеющих: - высшее профессиональное образование; - среднее профессиональное образование | % |
| Методическая поддержка молодых специалистов | Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первый год работы в организации | % |
| | Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом | % |
| | Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования | % |
| | Доля ОО, в которых директор или наставник посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов | % |
| | Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами | % |
| | Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов | % |
| | | |
| Адаптация молодых специалистов | Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев | % |
| | Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 года | % |
| | Доля молодых специалистов, ука- | % |

| | |
|--|----------|
| <p>завших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена</p> | |
| <p>Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение профессиональных обязанностей; - вхождение в трудовой коллектив; - условия труда. | <p>%</p> |
| <p>Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - большой поток новой информации; - высокая учебная нагрузка; - работа с документацией; - проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); - проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); - в подготовке и проведении уроков/занятий; - в разработке рабочей программы по предмету; - в календарно-тематическом планировании; - в проведении внеклассных мероприятий; - во взаимодействии с коллегами | <p>%</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Доля руководителей ОО, указавших, в каких видах деятельности молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - большой поток новой информации; - высокая учебная нагрузка; - работа с документацией; - проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); - проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); - в подготовке и проведении уроков/занятий; | % |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - в разработке рабочей программы по предмету; - в календарно-тематическом планировании; - в проведении внеклассных мероприятий; - во взаимодействии с коллегами | |
| <p>Доля молодых специалистов, указавших, причины, мешающие процессу адаптации молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недоброжелательное отношение со стороны коллег; - недостаточное материальнотехническое обеспечение учебного процесса; - нехватка профессиональных знаний и навыков; - отсутствие рядом опытного специалиста (наставника); | % |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Доля руководителей ОО, указавших причины, мешающие процессу адаптации молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недоброжелательное отношение со стороны коллег; - недостаточное материальнотехническое обеспечение учебного процесса; - нехватка профессиональных знаний и навыков; - отсутствие рядом опытного специалиста (наставника); | % |
| | <p>Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь наставника; - помощь коллектива; - стремление быть хорошим специалистом; - хорошая подготовка в вузе (организации СПО); - личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание) | % |
| Результаты адаптации молодых специалистов | Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации | % |
| | Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв | % |
| | Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность | % |
| | Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет | % |
| | Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет | % |

| | | |
|---|---|---|
| Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов | Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда | % |
| | Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места | % |
| | Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы | % |
| | Доля уволившихся молодых специалистов (в % отношении от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет) | % |
| | Доля ОО, указавших дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов | % |

Приложение 2

к Положению о мониторинге
адаптации молодых педагогов к
специфике профессиональной
деятельности

АНКЕТА № 1 Выявление затруднений молодого учителя

Проводится на муниципальном уровне в начале учебного года с молодыми специалистами, впервые приступившими к педагогической деятельности (со стажем работы 0 лет).

Ответственный – куратор районного методического объединения, руководитель районного методического объединения.

Форма проведения анкетирования - очная (на заседании предметного методического объединения) или дистанционно (по электронной почте).

ФИО, должность _____ 1.

Какой предмет Вы преподаете?

2. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя?

2.1. Собственное желание;

2.2. Совет родителей;

2.3. Пример любимого учителя;

- 2.4. Мнение друзей;
- 2.5. Гарантированная оплата труда;
- 2.6. Престиж профессии учителя.
3. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательную организацию?
 - 3.1. В селе живут мои родители;
 - 3.2. Перспектива профессионального роста;
 - 3.3. Повышенная заработная плата;
 - 3.4. Другое _____
4. Что Вам нравится в педагогической работе?
 - 4.1. Учить и воспитывать детей;
 - 4.2. Преподавать любимый предмет;
 - 4.3. Творческий характер труда;
 - 4.4. Большой отпуск;
 - 4.5. Другое _____
5. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - 5.1. Да;
 - 5.2. Нет;
 - 5.3. Частично.
6. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?
 - 6.1. Старение педагогических кадров;
 - 6.2. Большая учебная нагрузка педагогов;
 - 6.3. Уход из школы (детского сада) учителей (воспитателей) пенсионного возраста;
 - 6.4. Наличие в школе (детском саду) вакансий;
 - 6.5. Безразличное отношение коллег;
 - 6.6. Другое.
7. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?
 - 7.1. Тревожность, неуверенность в своих силах;
 - 7.2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
 - 7.3. Снижение интереса к работе;
 - 7.4. Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками;
 - 7.5. Отношения с коллегами;
 - 7.6. Другое.
8. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?
 - 8.1. Да;
 - 8.2. Нет.

9. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе?
 - 9.1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно;
 - 9.2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться;
 - 9.3. Нормально работать, не быть в числе отстающих;
 - 9.4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей;
 - 9.5. Другое.
10. Что вы считаете наиболее важным в работе?
 - 10.1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям;
 - 10.2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм;
 - 10.3. Соответствующее материальное вознаграждение;
 - 10.4. Профессиональное лидерство;
 - 10.5. Высокая оценка со стороны руководства;
 - 10.6. Другое.
11. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?
 - 11.1. С хорошим;
 - 11.2. С плохим;
 - 11.3. Без особых эмоций;
 - 11.4. Когда как, бывает по-разному.
12. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:
 - 12.1. Определение структуры урока, занятия;
 - 12.2. Отбор материала;
 - 12.3. Выбор форм и методов;
 - 12.4. Отсутствие наглядных пособий;
 - 12.5. Другое.
13. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:
 - 13.1. Да;
 - 13.2. Нет.
14. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч, укажите 3 наиболее полезных:
 - 14.1. Заседания районного методического объединения;
 - 14.2. Открытые уроки (занятия) коллег-молодых специалистов;
 - 14.3. Практические занятия;
 - 14.4. Консультации;
 - 14.5. Укажите свои варианты _____
15. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

- 15.1. Составление календарно-тематического планирования;
- 15.2. Проведение уроков (учебных занятий);
- 15.3. Проведение внеклассных мероприятий;
- 15.4. Общение с коллегами, администрацией;
- 15.5. Общение с обучающимися (воспитанниками), их родителями.

Приложение 3

к Положению о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

АНКЕТА № 2

Определение степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 3-х лет) в I полугодии учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО (ДОУ).
Форма проведения - очная.

| Наименование критерия | ДА | НЕТ |
|--|----|-----|
| 1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце). | | |
| 1.1. Перешли бы Вы работать в другую образовательную организацию, если бы представилась такая возможность? | | |
| 1.2. Удовлетворены ли Вы своей работой? | | |
| 1.3. Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год? | | |
| 1.4. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательной организации? | | |
| 1.5. Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе? | | |
| 1.6. Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата? | | |
| 1.7. Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе? | | |

| | | |
|--|--|--|
| 1.8. Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательной организации свои идеи и предложения? | | |
| 1.9. По Вашему мнению, в этой образовательной организации Вы сможете осуществить свои жизненные планы? | | |
| 1.10. Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательной организации? | | |
| 1.11. Устраивает ли Вас условия труда (шум, | | |

| | | |
|---|--|--|
| освещенность, температура, чистота, комфорт и др.) | | |
| 1.12. Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым? | | |
| 1.13. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)? | | |
| 1.14. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этой образовательной организации? | | |
| 2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой) | | |
| 2.1. Уровень оплаты труда; | | |
| 2.2. Информирование коллектива; | | |
| 2.3. Возможность доведения своего мнения до администрации; | | |
| 2.4. Состояние трудовой дисциплины в образовательной организации; | | |
| 2.5. Условия труда; | | |
| 2.6. Взаимоотношения в педагогическом коллективе; | | |
| 2.7. Материально-техническое обеспечение; | | |
| 2.8. Отношение к инициативным педагогам; | | |
| 2.9. Система поощрения лучших учителей (воспитателей); | | |
| 2.10. Взаимоотношение с администрацией; | | |
| 2.11. Возможность защиты от необоснованных претензий; | | |
| 2.12. График работы. | | |
| 3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательной организации: | | |

| | | |
|--|--|--|
| 3.1. Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд; | | |
| 3.2. Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное; | | |
| 3.3. Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования; | | |
| 3.4. Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги; | | |
| 3.5. Почетная грамота; | | |
| 3.6. Устная похвала руководителя; | | |
| 3.7. Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку; | | |
| 3.8. Вынесение на доску почета; | | |
| 3.9. Возможность для обучения, возможность карьерного роста; | | |
| 3.10. Более комфортные условия работы; | | |
| 3.11. Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательной организации; | | |
| 3.12. Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность. | | |
| 4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой) | | |
| 4.1. Интересная работа; | | |
| 4.2. Высокий уровень зарплаты; | | |
| 4.3. Благоприятные условия труда; | | |
| 4.4. Хороший, дружный коллектив; | | |
| 4.5. Возможность проявить инициативу и предприимчивость; | | |
| 4.6. Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками; | | |
| 4.7. Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений; | | |
| 4.8. Доброжелательное отношение руководителя к педагогическому коллективу. | | |

Приложение 4

к Положению о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

АНКЕТА № 3 Самоанализ успешности учебной работы

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 1 года до 3-х лет) в II полугодии учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОО (ДОУ).

Форма проведения - очная.

1. Запишите, что особенно удается Вам на уроке _____

2.

Какие элементы урока недостаточно удаются Вам? _____

3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на уроке без применения репрессивных мер? (оцените по 10-балльной шкале) _____

4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам? _____

5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам? _____

6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них? _____

7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку? _____

8. Опишите свой самый успешный урок: _____

9. Сколько у вас на каждые 10 уроков:

9.1. Отличных: _____

9.2. Хороших: _____

9.3. Средних: _____

9.4. Уроков, которые вам самому не понравились? _____

10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам Вашего урока:

- 10.1. Организационно-психологический момент: _____
- 10.2. Формы и успешность проведения опроса: _____
- 10.3. Корректность в выставлении оценок: _____
- 10.4. Объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность обучающихся: _____
- 10.5. Обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке: _____
- 10.6. Закрепление изученного материала: _____
- 10.7. Умение выдавать домашнее задание: _____

Приложение 5

к Положению о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ № 4 **Определению степени эмоциональной комфортности**

Проводится на муниципальном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 1 года до 3-х) в конце учебного года.

Ответственные - куратор районного методического объединения.

Форма проведения анкетирования - очная (на заседании РМО) или дистанционно (по электронной почте)

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя (воспитателя)?
 - 1.1. Да, процесс адаптации был трудным и долгим;
 - 1.2. Нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим;
 - 1.3. Никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал(а) себя педагогом;
 - 1.4. Затрудняюсь ответить.
2. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?
 - 2.1. Полностью удовлетворен(а);

- 2.2. Скорее удовлетворен(а), чем нет;
- 2.3. Затрудняюсь ответить;
- 2.4. Скорее не удовлетворен(а), чем удовлетворен(а);
- 2.5. Полностью не удовлетворен(а).
3. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?
 - 3.1. Наставник;
 - 3.2. Коллеги;
 - 3.3. Руководитель образовательной организации;
 - 3.4. Руководитель методического объединения;
 - 3.5. Мероприятия, проводимые в образовательной организации.
4. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?
 - 4.1. Недостаток свободного времени;
 - 4.2. Перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание;
 - 4.3. Недостаточный уровень профессиональной подготовки;
 - 4.4. Неумение организовать себя;
 - 4.5. Особых проблем не было.
5. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?
 - 5.1. Коллектив доброжелателен ко мне;
 - 5.2. Всем все равно;
 - 5.3. Настороженное отношение;
 - 5.4. Отношение враждебное.