

АДМИНИСТРАЦИЯ ШИМАНОВСКОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО
ОБРАЗОВАНИЮ И РАБОТЕ С МОЛОДЁЖЬЮ АДМИНИСТРАЦИИ
ШИМАНОВСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

30.12.2020

№ 261

г. Шимановск

Об утверждении 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

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Положение о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (приложение 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления



Е.Г.Баранова

**Положение
о мониторинге адаптации молодых педагогов к специфике
профессиональной деятельности**

1. 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 муниципальной методической службы, принимаются управленческие решения, доводятся до сведения руководителей образовательных организаций, предметных методических объединений.

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

2. 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.

3. Порядок проведения Мониторинга

3.1. Мониторинг проводится на основании приказа МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского 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 МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского 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 МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского 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 каждом критерии Мониторинга предусмотрены показатели (Приложение), которые могут регулироваться приказом МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского 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	%
Социальная поддержка молодых специали-	Доля ОО, в которых молодые специалисты получают ежемесячные выплаты из бюджета муниципального	%

стов	образования Шимановский район	
	Доля ОО, в которых молодые специалисты получают единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов	%
	Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов	%
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-	%

	завших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена	
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было: - выполнение профессиональных обязанностей; - вхождение в трудовой коллектив; - условия труда.	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса: - 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	%
	Доля руководителей ОО, указавших, в каких видах деятельности молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения: - 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 материально-техническое 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 материально-техническое 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 удастся Вам на уроке _____

2. Какие элементы урока недостаточно удаются Вам? _____

3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельность 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.