



УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СОЧИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
**ПРИКАЗ**

27.03.2020г.

~425

г. Сочи

О проведении мониторинга адаптации молодых педагогов, имеющих стаж до 3-х лет, к специфике профессиональной деятельности

В соответствии с приказом управления по образованию и науке от 27.03.2020 № 24 «Об утверждении Концепции муниципальной системы методической работы в г. Сочи на 2020-2025 г.г.» в целях выявления проблем в адаптации молодых педагогов и организации дальнейшей работы по компенсации этих проблем

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Порядок проведения мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (приложение).
2. Муниципальному казенному учреждению Сочинскому центра развития образования:
  - 2.1. Провести мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности в соответствии с утвержденным порядком, в период с 01.04.2020 г. по 30.06.2020г.
  - 2.2. Обработать результаты мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности и подготовить анализ, в срок до 15.08.2020 г.
  - 2.3. Представить результаты анализа и рекомендации на заседании рабочей группы УОН по оценке качества образования в срок до 20.08.2020 г.
  - 2.4. Разработать и представить на утверждение план работы МКУ СЦРО по организации методического сопровождения молодых педагогов на муниципальном уровне, в срок до 15.11.2020 г.
3. Руководителям общеобразовательных организаций города Сочи:
  - 3.1. Организовать участие педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности до 3-х лет, в анкетировании (в режиме онлайн), которое будет проводиться в соответствии с Порядком проведения мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности в период с 01.04.2020 г. по 30.06.2020 г.

- 3.2. Разработать план мероприятий по методическому сопровождению молодых педагогов с учетом рекомендаций, полученных на основе анализа результатов мониторинга, в срок до 10.09.2020 г.
- 3.3. Организовать качественную работу административно-управленческой команды, методических объединений по обеспечению условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.
4. Отделу общего и профессионального образования управления (Сапелкина Л.В.), Лазаревского и Адлерского территориальным отделам управления (Гнусарева А.И., Попиева Н.А.) довести до сведения руководителей общеобразовательных организаций содержание настоящего приказа и обеспечить контроль его исполнения.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления Лукашову И.Б.

Начальник управления



О.Н. Медведева

### **Порядок проведения мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности**

Система работы с молодыми специалистами - это значимый блок управленческой деятельности в любой сфере, поскольку кадровое обновление происходит непрерывно. Вхождение молодого педагога в профессию – это процесс, требующий грамотного методического и управленческого сопровождения, основанного на анализе реальных затруднений конкретного молодого специалиста, его профессионального потенциала. Настоящий мониторинг – один шаг, направленных на выявление проблем, связанных с профессиональной адаптацией начинающих педагогов.

**Цель:** изучение мотивации к педагогической деятельности, уровня профессиональной подготовки, определение степени удовлетворенности педагога своей работой и причин, препятствующих успешности его трудовой деятельности.

**Задачи:**

- выявить
  - общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование);
  - наличие методической поддержки молодых специалистов;
- проанализировать
  - проблемы и результаты адаптации молодых специалистов,
  - проблему текучести кадров в отношении молодых специалистов

**Целевая группа:** молодые педагоги общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

**Сроки проведения:** апрель-июнь 2020г.

**Источником получения информации** для проведения Мониторинга является анкета, заполняемая каждым учителем лично (в режиме онлайн).

**Методы сбора и обработки информации.** В ходе проведения Мониторинга используется опрос (анкетирование) педагогических работников. Для обработки анкет используются следующие **методы обработки информации:**

- нематематические: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;
- математические методы обработки информации: шкалирование, ранжирование.

Сбор и обработка информации в рамках Мониторинга осуществляется с использованием *следующих информационных систем*:

- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-формы для массовых опросов;
- средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- официальный сайты Управления по образованию и науки г.Сочи, Сочинского центра развития образования, содержащий систематизированную информацию о реализации Концепции.

**Выборка:** все образовательные организации г. Сочи (ОО – 69, ДОО – 76, ОДО – 22)

#### Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
<b>Общие сведения о молодых специалистах</b>	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года.	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неоконченное высшее образование	%
<b>Методическая поддержка молодых специалистов</b>	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	%
	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 заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса	%
	Доля ОО, в которых осуществляется кон-	%

	троль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	%
<b>Адаптация молодых специалистов</b>	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: 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 молодых специалистов, указавших следующие причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов: недоброжелательное отношение со стороны коллег; недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса; нехватка профессиональных знаний и навыков; отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	%
	Доля молодых специалистов, указавших,	%

	что в период адаптации им помогло: помощь наставника; помощь коллектива; стремление быть хорошим специалистом; хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО); личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	
<b>Результаты адаптации молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	%
<b>Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/неудовлетворенных результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	

### АНКЕТА

для молодых педагогов

ФИО (по желанию) \_\_\_\_\_

ОО \_\_\_\_\_

Стаж работы по специальности \_\_\_\_\_ Пол (м/ж) \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_ Предмет \_\_\_\_\_

**Выберите, на ваш взгляд, правильное утверждение или пронумеруйте в порядке их в порядке выбора)**

**1. Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя?**

- Собственное желание
- Совет родителей
- Пример любимого учителя
- Мнение друзей
- Гарантированная оплата труда
- Престиж профессии учителя
- Возможность гарантированного трудоустройства
- Случайные обстоятельства
- Другое \_\_\_\_\_

**2. Что Вам нравится в педагогической работе?**

- Учить и воспитывать детей
- Преподавать любимый предмет
- Творческий характер труда

- Большой отпуск
  - Возможность работать близко от дома
  - Престиж профессии
  - Другое \_\_\_\_\_
3. *Какие чувства Вы испытывали в период адаптации на новом рабочем месте?*
- Тревожность, неуверенность в своих силах
  - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
  - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
  - Снижение интереса к работе
  - Боязнь класса и страх перед учениками
  - Неуверенность в общении с коллегами
  - Другое \_\_\_\_\_
4. *Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?*
- Да
  - Нет
  - Частично
5. *Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?*
- Да
  - Нет
6. *Остались ли Вы удовлетворены помощью коллег?*
- Да
  - Нет
  - Частично
7. *Есть ли у вас в школе наставник?*
- Да
  - Нет
8. *На какой ступени профессионализма (из 100), по вашим ощущениям, находитесь сейчас вы? \_\_\_\_\_*
9. *Вы считаете, что*
- Современная жизнь такова, что детей невозможно заинтересовать учебной;
  - Я могу мотивировать даже тех учеников, кому неинтересно учиться;
  - Я знаю как сделать так, чтобы ученики выполняли домашние задания;
  - Исключительно от меня зависит, могу ли я мотивировать детей к учебе;
  - Если семья не настраивает ребенка на учебу, я не могу заставить его учиться;
  - Я могу найти подход даже к самому трудному ученику;
  - Я умею сделать так, чтобы ученики соблюдали правила поведения в классе
10. *Вдруг на вашем уроке ученик плохо себя ведет, мешает вести урок. Вы уже сделали ему замечание, но он продолжает... Каковы ваши действия?*

- Отправлю к директору/завучу;
- Выгоню из класса;
- Поставлю двойку;
- Пересажу;
- Запишу замечание в дневник;
- Прерву урок;
- Сделаю еще одно замечание;
- Дам индивидуальное задание;
- Другое \_\_\_\_\_

**11. Как вы считаете, есть ли программы, которые готовят молодых учителей к тому, чтобы они адекватно решали профессиональные проблемы?**

- Затрудняюсь ответить;
- Таких программ нет;
- Думаю, что есть, но я в них не участвовал;
- Есть, я в таких программах участвовал (назовите в каких)

**12. Ваши планы на ближайшие три года:**

- Уход из профессии;
- Особых планов нет;
- Сменить место работы, но остаться в профессии;
- Напрямую не связаны с профессиональной деятельностью;
- Сочетание педагогической и общественной деятельности;
- Реализация собственных педагогических проектов и методик;
- Повышение профессионального мастерства в осуществляемой деятельности;
- Повышение в должности (стать директором, заместителем);
- Обучение на более высоком уровне (магистратура);
- Научная деятельность (аспирантура);
- Другое \_\_\_\_\_

**13. Что может помешать вашим планам, в чем вы видите трудности?**

- Нет трудностей;
- Усталость;
- Нехватка времени;
- Сложные отношения с учащимися и их родителями;
- Сложные отношения с коллегами;
- Сложные отношения с администрацией;
- Нехватка денег (необходимость дополнительного заработка);
- Несоответствие статуса учреждения вашим потребностям;
- Семейные обстоятельства;
- Другое \_\_\_\_\_

**14. Ваши отношения с администрацией:**



- Меня совсем не ценят;
- Все слишком формально;
- Меня ценят;
- Обо мне заботятся

**15. Как часто администрация посещает ваши уроки/занятия?**

- Не посещают;
- 1-2 раза в год;
- Часто, \_\_\_\_\_ раз год

**16. Как часто администрация осуществляет контроль за корректностью заполнения документации?**

- Я справляюсь самостоятельно;
- 1-2 раза в год;
- Часто, \_\_\_\_\_ раз год

**17. Наиболее сложным в течение периода адаптации было:**

- Выполнение профессиональных обязанностей;
- Вхождение в трудовой коллектив;
- Условия труда

**18. Какая у вас нагрузка?**

- Высокая \_\_\_\_\_ часов в неделю;
- Низкая \_\_\_\_\_ часов в неделю;
- Средняя \_\_\_\_\_ часов в неделю;

**19. Вы устаете на работе?**

- Да;
- Нет

**20. Есть ли В ВАШЕЙ ШКОЛЕ учитель, который для вас является образцом в профессии?**

- Да;
- Нет

**21. Есть ли В ВАШЕЙ ЖИЗНИ учитель, который для вас является образцом в профессии?**

- Да;
- Нет

**22. Вы бы хотели стать директором школы?**

- Да;
- Нет

**23. Если бы вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но НЕ в школе... ушли бы?**

- Очень легко;
- Трудно решиться, но зарплата важнее;
- Трудно решиться. Я люблю школу;
- Сейчас мне кажется что это просто невозможно

**24. Что может вас заставить уйти из школы?**

- Недостаточная нагрузка;

- Конфликты с коллегами;
- Трудности с учениками;
- Слишком высокая нагрузка;
- Большое количество документации;
- Большое количество поручений (каких? \_\_\_\_\_);
- Давление со стороны родителей;
- Отсутствие возможности для роста и развития;
- Конфликты с руководством;
- Пропажа интереса к работе;
- Бесконечное количество отчетностей;
- Низкая зарплата;
- Другое \_\_\_\_\_

Начальник управления



О.Н. Медведева