



**ЦЕНТР ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

от 09.12.2022

№ 14

ст-ца Калининская

**Об утверждении положения о мониторинге  
адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности в  
образовательных организациях  
Калининского района**

В рамках реализации муниципальной Программы повышения профессиональной компетентности педагогов общеобразовательных организаций Калининского района на 2022 – 2024 годы, утвержденной приказом МКУО ЦОКО муниципального образования Калининский район от 11 января 2022 года №2, с целью обеспечения управления качеством образования на муниципальном уровне **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение о мониторинге адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности в образовательных организациях Калининского района (Приложение).
2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник МКУО ЦОКО



Т.П. Павликова

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МКУО ЦОКО  
муниципального образования  
Калининский район  
от 09.12 2022 года № 14

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о мониторинге адаптации молодых педагогов к профессиональной**  
**деятельности в образовательных организациях,**  
**Калининского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о мониторинге разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в соответствии с муниципальной Программы повышения профессиональной компетентности педагогов общеобразовательных организаций Калининского района на 2022 – 2024 годы, утвержденной приказом МКУО ЦОКО муниципального образования Калининский район от 11 января 2022 года №2.

Мониторинг предназначен для получения объективной информации о наличии профессиональных потребностей и дефицитов, оценки уровня адаптированности молодого специалиста к специфике профессиональной деятельности в течение адаптационного периода, т.е. в первый год работы в образовательных организациях Калининского района.

1.2. Мониторинг может проводиться как в виде единого мониторингового исследования, так и в виде самостоятельных мониторинговых исследований по изучению групп муниципальных показателей, указанных в Приложении настоящего Положения.

**2. Цели, задачи, принципы мониторинга**

2.1. Цель проведения мониторинга: получение объективной информации о состоянии профессиональных затруднений молодых педагогов на диагностической основе для определения маршрута деятельности по повышению педагогических компетенций, создание условий для успешной адаптации молодых педагогов.



## 2.2. Задачи:

- диагностика уровня адаптированности молодого специалиста к специфике профессиональной деятельности в течение адаптационного периода;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса; в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных образовательных стандартов;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов
- интерпретировать получаемые данные и подготовить на их основе проекты управленческих решений.

## 2.3. Принципы проведения мониторинга:

- реалистичность требований, показателей и критериев мониторинга;
- сопоставимость эмпирических данных, получаемых при многократно повторяемой их регистрации;
- открытость и прозрачность мониторинговых и диагностических процедур;
- полнота и достоверность информации, полученной в результате мониторинга;
- компьютерная обработка фактических данных, полученных в результате мониторинга, и выдача их в виде готовой продукции, пригодной для аналитической работы;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинга для заинтересованных групп пользователей;
- систематичность сбора и обработки информации.

## 3. Составляющие мониторинга

3.1. Основные показатели комплексного мониторинга, используемые методы сбора информации, основные источники получения информации определены в соответствии с группами региональных показателей:

- группа показателей получения объективной информации о адаптированности молодого специалиста к специфике профессиональной деятельности, профессиональных дефицитах педагогов, анализа системы научно-методического сопровождения молодых педагогических работников;
- методы сбора информации: формализованный сбор статистических данных, анкетирование педагогов;

3.2. Методы обработки информации: статистика, ранжирование, расчет доли от общего числа, сравнение, обобщение, трансформация, сопоставление, классификация, формирование электронной базы эмпирических данных, статистические, аналитические (нормативный; сопоставительный; факторный, корреляционный, регрессионный, динамический анализ).



3.3. Периодичность и сроки проведения мониторинга определяются с учетом потребности, но не реже 1 раза в год.

3.3. Требования к обработке, систематизации и хранению информации:

- ответственным за обработку, систематизацию и хранение информации, полученной в результате проведения комплексного мониторинга, является МКУО ЦОКО;

- лица, организующие и осуществляющие мониторинг, несут персональную ответственность за достоверность и объективность представляемой информации, за обработку данных мониторинга, их анализ и использование, распространение результатов.

#### **4. Описание методов сбора информации.**

*Анкетирование* является широко распространенным методом сбора первичной информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (о качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.).

*Тестирование* Тест (анг. – проба, испытание, исследование) представляет собой совокупность вопросов и заданий, предъявляемых испытуемому с целью измерения (диагностирования) его личностных характеристик. Оценка теста производится по числу правильных ответов.

*Экспертиза* состоит в оценке параметров определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области. Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или программы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д.

#### **5. Описания методов обработки информации**

##### ***1. Математические методы:***

*статистика* – включает в себя применение математической статистики с целью выявления связей между переменными, различий между группами, а также закономерностей функционирования, изучаемого в исследовании;

*регистрация* – выявление определенного качества и подсчет количества по наличию или отсутствию данного качества (например, количество педагогов, прошедших и не прошедших курсы повышения квалификации);

*ранжирование* – расположение собранных данных в определенной последовательности (убывания или нарастания зафиксированных показателей), определение места в этом ряду изучаемых объектов (например,



список педагогов в зависимости от имеющейся квалификационной категории);

*расчет доли от общего числа* – метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

***Нематематические методы:***

*группировка* – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

*классификация* – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надежном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

*обобщение* – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо.

В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

*трансформация отображения аналитических данных* – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

*сопоставление* – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

**6.Способами обработки информации являются:**

*способ сравнения*, способ приведения показателей в сопоставимый вид, использование абсолютных, относительных и средних величин, способы группировки, способы табличного и графического аналитических данных;

*динамичный анализ*, анализ изменений показателей во времени, выявление тенденций и определение их причин на оценку результативности



целенаправленного управленческого воздействия на те или иные характеристики системы;

*сопоставительный анализ*, сравнение характеристик с характеристиками системы аналогичных образовательных систем;  
*систематизация*, упорядочение однородных, взаимосвязанных объектов по общим признакам путем распоряжения их в определенном порядке. Основополагающие методы систематизации – идентификация (отожествление, совпадение одного объекта с другим), классификация, обобщение (группировка – обобщение объектов по общим признакам) и кодировки.

## **7. Использование информационных систем для сбора информации.**

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, осуществляется с использованием следующих информационных систем:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Яндекс-формы для массовых опросов;
- 3) средства Интернет-связи (официальная электронная почта, группы в Сферум и др.);
- 4) официальный сайт муниципального органа управления образованием, содержащий систематизированную информацию о реализации мониторингов системы методической работы.

## **8. Учет и использование результатов мониторинга**

8.1. По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием комплексного сравнительного анализа по нескольким процедурам оценки качества образования. На основе полученных результатов осуществляется разработка мер, направленных на выравнивание шансов получения качественного общего образования.

8.2. Адресные рекомендации могут быть направлены как в адрес отдельных образовательных организаций, так и в адрес отдельных целевых групп.

8.3. Управленческие решения (конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учётом выявленных проблемных областей) могут приниматься на различных уровнях управления системой образования

(муниципальном, школьном). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях, либо носить рекомендательный характер.

8.4. Анализ результатов мониторинга, а также все последующие управленческие действия, указанные в п. 8.1-8.4, представленные в виде отдельных документов, размещаются на официальном сайте МКУО ЦОКО.

**КРИТЕРИИ мониторинга адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности в образовательных организациях Калининского района**

**ФИО** \_\_\_\_\_

**должность** \_\_\_\_\_

**ОО** \_\_\_\_\_

**Блок 1**

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

1. Собственное желание
2. Совет родителей
3. Пример любимого учителя
4. Мнение друзей
5. Гарантированная оплата труда
6. Престиж профессии учителя
7. Возможность гарантированного трудоустройства
8. Случайные обстоятельства

**2. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательное учреждение?**

1. В селе живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата
4. Другое \_\_\_\_\_

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

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда
4. Большой отпуск
5. Возможность работать близко от дома
6. Другое \_\_\_\_\_

**4. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

1. Да
2. Нет
3. Частично

**5. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?**

1. Старение педагогических кадров
2. Большая учебная нагрузка педагогов
3. Уход из учреждения учителей (воспитателей) пенсионного возраста
4. Наличие в школе, детском саду вакансий
5. Безразличное отношение коллег
6. Другое \_\_\_\_\_

**6. Что Вы испытываете в период адаптации на новом рабочем месте?**

1. Тревожность, неуверенность в своих силах



2. Пессимизм, чувство собственной неполноценности
3. Снижение интереса к работе
4. Боязнь класса (группы) и страх перед учениками или воспитанниками
5. Отношения с коллегами
6. Другое \_\_\_\_\_

**7. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?**

1. Да
2. Нет

**8. Остались ли Вы удовлетворены помощью коллег?**

1. Да
2. Нет

**9. Есть ли у Вас в организации наставник?**

1. Да
2. Нет

**10. Как часто администрация посещает Ваши уроки/занятия**

1. не посещают
2. 1-2 раза в год
3. Часто, \_\_\_\_ в год

**11. Как Вы считаете, что главное для Вас в вашем отношении к работе**

1. Делать всё точно, аккуратно, добросовестно
2. Не слишком много брать на себя, не очень утомляться
3. Нормально работать, не быть в числе отстающих
4. Работать с интересом, увлечённо и с полной отдачей
5. Другое \_\_\_\_\_

**12. Что вы считаете наиболее важным в работе?**

1. Точное следование правилам, нормам, инструкциям
2. Отточенное мастерство, высокий профессионализм
3. Соответствующее материальное вознаграждение
4. Профессиональное лидерство
5. Высокая оценка со стороны руководства
6. Другое \_\_\_\_\_

**13. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?**

1. С хорошим
2. С плохим
3. Без особых эмоций
4. Когда как, бывает по-разному

**14. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:**

1. Организационно-психологический момент
2. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов опроса
4. Корректность в выставлении оценок
5. Другое \_\_\_\_\_

**15. Необходимы ли, на Ваш взгляд, встречи с коллегами молодыми специалистами:**

1. Да
2. Нет

**16. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч, укажите 3 наиболее полезных:**

1. Занятия в «Школе молодого учителя (воспитателя)»
2. Открытые уроки (занятия) коллег- молодых специалистов
3. Практические занятия
4. Консультации
5. Укажите свои варианты \_\_\_\_\_

**17. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:**

1. Составление календарно-тематического планирования
2. Проведение уроков (учебных занятий)
3. Проведение внеклассных мероприятий
4. Общение с коллегами, администрацией
5. Общение с учащимися (воспитанниками), их родителями

**18. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя (воспитателя)?**

- 1) да, процесс адаптации был трудным и долгим
- 2) нет, процесс адаптации был не трудным и не долгим
- 3) никакая адаптация не требовалась, сразу почувствовал себя педагогом
- 4) затрудняюсь ответить

**19. Какова Ваша общая удовлетворенность профессией?**

- 1) полностью удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен, чем нет
- 3) затрудняюсь ответить
- 4) скорее не удовлетворен, чем удовлетворен
- 5) полностью не удовлетворен

**20. Что помогло адаптироваться в новой социальной роли?**

- 1) наставник
- 2) коллеги
- 3) руководитель образовательного учреждения
- 4) заместители руководителя образовательного учреждения
- 5) руководитель методического объединения
- 6) мероприятия, проводимые в образовательном учреждении

**21. Что вызвало наибольшие проблемы в адаптационный период?**

- 1) недостаток свободного времени
- 2) перегруженность учебными занятиями, неудобное расписание
- 3) недостаточный уровень профессиональной подготовки
- 4) неумение организовать себя
- 5) особых проблем не было

**22. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?**

- 1) коллектив доброжелателен ко мне



- 2) всем все равно
- 3) настороженное отношение
- 4) отношение враждебное

**23.Ваши планы на ближайшие 3 года**

- 1) уход из профессии
- 2) особых планов нет
- 3) сменить место работы, но остаться в профессии
- 4) напрямую не связаны с профессиональной деятельностью
- 5) сочетание педагогической и общественной деятельности
- 6) реализация собственных педагогических проектов и методик
- 7) повышение профессионального мастерства
- 8) повышение в должности

**24.Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но не в школе...ушли бы?**

- 1) очень легко
- 2) трудно решиться, но зарплата важнее
- 3) трудно решиться. Я люблю школу/сад
- 4) сейчас это невозможно

**25.Что может заставить Вас уйти из образовательной организации?**

- 1) недостаточная нагрузка
- 2) конфликты с коллегами, руководством
- 3) трудности с учениками
- 4) слишком высокая нагрузка
- 5) большое количество документации и поручений
- 6) давление со стороны родителей
- 7) низкая заработная плата
- 8) отсутствие возможности для роста

**Блок 2**

**1.Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).**

№ п/п	Наименование критерия	Да	Нет
1	Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
2	Удовлетворены ли вы своей работой?		
3	Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		
4	Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		

5	Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
6	Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
7	Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
8	Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
9	Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
10	Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
11	Устраивает ли вас размер заработной платы?		
12	Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

**2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)**

1	Информирование коллектива	
2	Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	
3	Условия труда	
4	Взаимоотношения в педагогическом коллективе	
5	Организация питания	
6	Материально-техническое обеспечение	
7	Отношение к инициативным педагогам	
8	Система поощрения лучших учителей	
9	Качество подготовки учащихся	
10	График работы	
11	Уровень оплаты труда	
12	Возможность доведения своего мнения до администрации	
13	Взаимоотношения с администрацией	
14	Возможность защиты от несправедливости	

**3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)**

1	Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	
2	Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	
3	Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	



4	Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	
---	---	--


**4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?**

1	Почетная грамота	
2	Похвала руководителя	
3	Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	
4	Вынесение на доску почета	
5	Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	
6	Более хорошие условия работы	
7	Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
8	Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
9	Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

**5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)**

1	Интересная работа	
2	Высокий уровень зарплаты	
3	Благоприятные условия труда	
4	Хороший, дружный коллектив	
5	Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
6	Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
7	Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
8	Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
9	Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
10	Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

Начальник МКУО ЦОКО



Т.П. Павликова