

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «БИЛЬТОЙ-
ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
ГУДЕРМЕССКОГО РАЙОНА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН
ГУЪМСАН КІОШТАН
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ
ЙУКЪАРДЕШАРАН
ХЪУКМАТ «БИЛТОЙ-ЮЪРТАРА
ЙУККЪЕРА ИШКОЛ»

366910, Чеченская Республика, Гудермесский район, с.Бильтой-Юрт, ул.Школьная,1, тел. 8(928) 780 17 37,
e-mail: ada-2008@mail.ru, ОГРН 1092032001522, ИНН/КПП 2005007074/200501001

П Р И К А З

10 октября 2024 г.

№ 158/2-а

Об утверждении мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

В целях качественного методического сопровождения деятельности молодых специалистов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (приложение).
2. Заместителю директора по УР Буруевой Д.Т. обеспечить реализацию мероприятий мониторинга.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

Самбиева М.М.

**Мониторинг
адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности**

Пояснительная записка

Одной из важных составляющих организации образовательного процесса является кадровый потенциал – педагоги, способные учить по – новому, понимающие детскую психологию, отлично знающие предмет.

На сегодняшний день проблема профессионального становления личности молодого педагога приобретает все большую значимость. Современному образовательному учреждению нужен не столько специалист, обладающий суммой определенных знаний, сколько профессионал, компетентный, творчески работающий педагог, активно включающийся в инновационные процессы. У молодых же педагогов, ежегодно приступающих к педагогической деятельности после окончания педагогического вуза или колледжа, педагогического опыта и практических навыков недостаточно, а зачастую отсутствует и желание идти работать в школу.

Получение диплома вовсе не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит пройти сложный путь профессионального становления, «адаптационного вживания» в профессию.

Проблема привлечения в школу грамотных специалистов существует, она решается на различных уровнях, и, к сожалению, единого решения не имеет. В каждой образовательной организации работа с молодыми специалистами по - прежнему является приоритетным направлением.

С целью оказания методической помощи молодым педагогам, выявления затруднений в профессиональной практике и принятия мер по их предупреждению школьное методическое объединение молодых специалистов, в работе которого принимают участие педагоги со стажем работы до 3 лет, а также педагоги – наставники и педагоги с многолетней практикой работы.

Задачи ШМО:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- 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;
- развитие профессионального сообщества молодых педагогов школы.

Функции ШМО:

- **обучающая** – ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых педагогов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- **консультационная** - предполагает оказание конкретной помощи молодому педагогу в решении методической проблемы через указание на возможные способы и пути ее решения;
- **психологическая** – помощь в преодолении различного вида трудностей, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- **информационная** – предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования.

С целью создания оптимальных условий для успешной адаптации молодых педагогов и развития профессиональной компетентности молодых специалистов в муниципальном образовании Ейский район осуществляется мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

Профессиональная адаптация – процесс постепенного вхождения выпускника педагогического колледжа, вуза в должность учителя, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная адаптированность.

Педагогический мониторинг - непрерывное, научно – обоснованное, диагностико – прогностическое отслеживание процесса или явления.

Данный мониторинг предназначен для оценивания уровня адаптированности молодого специалиста к специфике профессиональной деятельности в течение адаптационного периода, т.е.

в первый год работы выпускника педагогического учреждения в образовательной организации.

Мониторинг адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности включает в себя анкетирование, проведение и обработку результатов которого позволит кураторам, наставникам, руководителям общеобразовательных учреждений сформировать полное представление о затруднениях молодых педагогов в адаптационный период:

1. Особенности профессиональной компетентности начинающих педагогов.

2. Типы проблем и трудностей, возникшие у молодых педагогов в процессе адаптации к педагогической профессии.

3. Удовлетворенность молодых педагогов созданными условиями в образовательном учреждении для их более успешной адаптации

4. Степень информированности молодых педагогов о деятельности образовательного учреждения.

Материалы мониторинга используются в работе с молодыми педагогами на заседаниях ШМО в рамках работы с молодыми специалистами в общеобразовательных учреждениях. Наставникам молодых специалистов предлагаются данные диагностические материалы для использования в работе в течение учебного года.

АНКЕТА № 1 Выявление затруднений молодого учителя

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

Ответственные –заместитель директора по УР, руководители ШМО.

Форма проведения анкетирования – очная.

ФИО,

должность_____

1. Какой предмет Вы преподаете?

2. 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

3. Какие мотивы побудили Вас прийти работать в образовательное учреждение?

1. В городе, селе живут мои родители
2. Перспектива профессионального роста
3. Повышенная заработная плата
4. Другое_____

4. Что Вам нравится в педагогической работе?

1. Учить и воспитывать детей
2. Преподавать любимый предмет
3. Творческий характер труда

4. Большой отпуск

5. Другое _____

5. Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

6. Укажите, какие педагогические проблемы Вас волнуют?

1. Старение педагогических кадров
2. Большая учебная нагрузка педагогов
3. Уход из школы учителей пенсионного возраста
4. Наличие в школе, детском саду вакансий
5. Безразличное отношение коллег
6. Другое _____

7. 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 и страх перед учениками или воспитанниками
5. Отношения с коллегами
6. Другое _____

8. Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?

1. Да
2. Нет

9. 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 _____

10. 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 _____

11. С каким настроением Вы обычно идёте на работу?

1. С хорошим
2. С плохим
3. Без особых эмоций

4. Когда как, бывает по-разному

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

1. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий
5. Другое _____

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

1. Да
2. Нет

14. Назовите интересную для Вас форму проведения таких встреч; укажите 3 наиболее полезных:

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

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

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

АНКЕТА № 2

для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года.

Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ.

Форма проведения - очная.

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?		

Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		

Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание вас как учителя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей		
Качество подготовки учащихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		

Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Вынесение на доску почета		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
5. Какие из аспектов работы являются для Вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		

АНКЕТА № 3

Самоанализ успешности учебной работы

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в II полугодии учебного года.

Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ.

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:

- Отличных; Хороших; Средних; уроков,
- которые вам самому не понравились?

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

- организационно-психологический
- момент; формы и успешность
- проведения опроса;
- корректность в выставлении оценок;
- объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся; обеспечение высокого
- качества обучения детей на каждом уроке; закрепление
- изученного материала; умение выдавать домашнее задание.

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ № 4

для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности

Проводится на муниципальном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в конце учебного года.

Ответственные – куратор РМО молодых специалистов, руководитель РМО молодых специалистов.

Форма проведения анкетирования – очная (на заседании РМО молодых специалистов) или дистанционно (по электронной почте)

1. Трудно ли Вам было привыкнуть к работе учителя?

- 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

2. 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

3. 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

4. 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

5. Как Вы оцениваете отношения к Вам в коллективе?

- 1) коллектив доброжелателен ко мне
- 2) всем все равно
- 3) настороженное отношение
- 4) отношение враждебное