



## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕВДА РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 03.10.2022 № 442

г. Ревда

### О проведении мониторинга адаптации молодых педагогов, имеющих стаж работы до 5 лет, к специфике профессиональной деятельности

На основании распоряжения управления образования городского округа Ревда от 07.07.2021 № 326 «Об утверждении муниципальной модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров городского округа Ревда», в целях выявления проблем в адаптации молодых педагогов и организации дальнейшей работы по компенсации этих проблем

1. Утвердить порядок проведения мониторинга адаптации молодых педагогов, имеющих стаж работы до 5-ти лет, к специфике профессиональной деятельности (далее – мониторинг) (прилагается).

2. Назначить муниципальным куратором директора муниципального казенного учреждения «Центр развития образования» В.В. Новгородову.

3. Муниципальному казенному учреждению «Центр развития образования»:

3.1. провести входной мониторинг в соответствии с утвержденным порядком, в период с 03.10.2022г. по 14.10.2022г.;

3.2. обработать результаты входного мониторинга и подготовить анализ, в срок до 21.10.2022г.;

3.3. представить результаты анализа и рекомендации на совещании руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Ревда, в срок до 31.10.2022г.;

3.4. разработать и представить на утверждение план работы МКУ «Центр развития образования» по организации методического сопровождения молодых педагогов на муниципальном уровне, в срок до 11.11.2022г.

3. Руководителям образовательных учреждений:

3.1. организовать участие молодых педагогов в мониторинге в период с 03.10.2022г. по 14.10.2022г.

3.2. разработать план мероприятий по методическому сопровождению молодых педагогов с учетом рекомендаций, полученных на основе анализа мониторинга в срок до 11.11.2022г.

4. Контроль исполнения настоящего распоряжения оставляю за собой.

Начальник управления образования  
городского округа Ревда



Т.В. Мещерских

**Порядок проведения мониторинга адаптации молодых педагогов,  
имеющих стаж работы до 5-ти лет, к специфике профессиональной  
деятельности**

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

Задачи мониторинга:

1. выявить:
  - общие сведения о молодых педагогах;
  - наличие методической поддержки молодых педагогов;
2. проанализировать:
  - проблемы и результаты адаптации молодых педагогов;
  - проблему текучести кадров в отношении молодых педагогов.

Целевая группа: молодые педагоги образовательных организаций, имеющих стаж работы до 5-ти лет.

Сроки проведения: с 03.10.2022г. по 14.10.2022г.

Источник получения информации: анкета, заполняемая педагогом.

Выборка: все образовательные учреждения, имеющие молодых педагогов.

**Критерии и показатели входного мониторинга**

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	<b>Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях</b>	чел.
	<b>Доля молодых специалистов со стажем работы:</b>	
	до 1 года	чел.(%)
	1-5 лет	чел.(%)
	<b>Доля молодых педагогов, имеющих:</b>	
	высшее профессиональное образование	чел.(%)
	среднее профессиональное образование	чел.(%)
	неоконченное высшее образование	чел.(%)
	<b>1. Какие факты повлияли на выбор профессии у молодых педагогов</b>	
Собственное желание	чел(%)	

Совет родителей	чел(%)
Пример любимого учителя	чел(%)
Мнение друзей	чел(%)
Гарантированная оплата труда	чел(%)
Престиж профессии учителя	чел(%)
Возможность гарантированного трудоустройства	чел(%)
Случайные обстоятельства	чел(%)
Другое (указать):	чел(%)
<b>2. Чем привлекает молодого специалиста педагогическая деятельность</b>	
Учить и воспитывать детей	чел(%)
Преподавать любимый предмет	чел(%)
Творческий характер труда	чел(%)
Большой отпуск	чел(%)
Возможность работать близко от дома	чел(%)
Престиж профессии	чел(%)
Другое (указать):	чел(%)
<b>3. Отношение молодого педагога с администрацией</b>	
Молодого специалиста не ценят	чел(%)
Все слишком формально	чел(%)
Молодого педагога ценят	чел(%)
О молодом специалисте заботятся	чел(%)
<b>4. Посещение директором или заместителем директора занятия/внеклассные мероприятия с целью организации учебно-воспитательного процесса</b>	
Не посещали	чел(%)
1-2 раза в год	чел(%)
Часто, _____ раз в год	чел(%)
<b>5. Осуществление контроля за корректностью заполнения документации</b>	
Молодой педагог справляется самостоятельно	чел(%)
Контроль 1-2 раза в год	чел(%)
Часто, _____ раз в год	чел(%)
<b>6. Нагрузка молодого педагога</b>	
Высокая _____ часов в неделю	чел(%)
Низкая _____ часов в неделю	чел(%)

	Средняя _____ часов в неделю	чел(%)
	<b>7. Усталость на работе</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>8. Наличие в ОУ, в котором работает молодой специалист, педагога, являющегося образцом в профессии</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>9. Наличие в жизни молодого специалиста педагога, который является образцом в профессии</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>10. Желание у молодого педагога стать руководителем</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
Методическая поддержка молодых специалистов	<b>11. Удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки у молодого специалиста</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	Частично	чел(%)
	<b>12. Обращение за помощью к коллегам</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>13. Получена от коллег ожидаемая помощь?</b>	
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>14. Наличие у молодого специалиста официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации</b>	чел(%)
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>15. На какой ступени профессионализма, по ощущениям работника, находится молодой педагог</b>	
	От 0 до 20	чел(%)
От 20 до 50	чел(%)	

	От 50 до 70	чел(%)
	От 70 до 90	чел(%)
	От 90 до 100	чел(%)
	<b>16. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне:</b>	
	образовательного учреждения	чел(%)
	муниципального образования	чел(%)
Адаптация молодых специалистов	<b>17. Какие чувства испытывал молодой педагог в период адаптации на новом рабочем месте</b>	
	Тревожность, неуверенность в своих силах	чел(%)
	Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность	чел(%)
	Пессимизм, чувство собственной неполноценности	чел(%)
	Снижение интереса к работе	чел(%)
	Боязнь класса и страх перед учениками	чел(%)
	Неуверенность в общении с коллегами	чел(%)
	Другое (указать):	чел(%)
	<b>18. Сложности, возникшие в течение периода адаптации</b>	
	выполнение профессиональных обязанностей,	чел.(%)
	вхождение в трудовой коллектив,	чел.(%)
	условия труда	чел.(%)
	другие проблемы (указать)	чел.(%)
	<b>19. Направления в организации учебно-воспитательного процесса, в которых молодые специалисты испытывают трудности</b>	
	большой поток информации;	чел.(%)
	высокая учебная нагрузка;	чел.(%)
	работа с документацией;	чел.(%)
	проблема во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);	чел.(%)
	проблема во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);	чел.(%)
проблема в подготовке и проведении уроков/занятий;	чел.(%)	

	проблема в разработке программы по предметам;	чел.(%)
	проблема в календарно-тематическом планировании;	чел.(%)
	проблема в проведении внеклассных мероприятий;	чел.(%)
	проблема во взаимодействии с коллегами	чел.(%)
	другие проблемы (указать)	чел.(%)
	<b>20. Причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов:</b>	
	недоброжелательное отношение со стороны коллег;	чел.(%)
	недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;	чел.(%)
	нехватка профессиональных знаний и навыков;	чел.(%)
	отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	чел.(%)
	<b>21. Что помогло молодому специалисту в период адаптации:</b>	
	помощь наставника;	чел.(%)
	помощь коллектива;	чел.(%)
	стремление быть хорошим специалистом;	чел.(%)
	хорошая подготовка в ВУЗе (СПО);	чел.(%)
	личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	чел.(%)
Результаты адаптации молодых специалистов	<b>22. Повышение уровня квалификации молодых специалистов</b>	чел.(%)
	Да	чел(%)
	Нет	чел(%)
	<b>23. Участие в конкурсах профессионального мастерства</b>	
	Да	чел.(%)
Нет	чел.(%)	
Проблема текучести кадров в отношении	<b>24. Удовлетворенность результатами своего труда</b>	
	Да	чел.(%)
	Нет	чел.(%)

МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	<b>25. Планы специалиста на ближайшие три года</b>	
	Уход из профессии	чел(%)
	Особых планов нет	чел(%)
	Сменить место работы, но остаться в профессии	чел(%)
	Сочетание педагогической и общественной деятельности	чел(%)
	Реализация собственных педагогических проектов и методик	чел(%)
	Повышение профессионального мастерства в осуществлении деятельности	чел(%)
	Повышение в должности (стать директором, заместителем)	чел(%)
	Обучение на более высоком уровне (магистратура)	чел(%)
	Научная деятельность (аспирантура)	чел(%)
	Другое (указать)	чел(%)
	<b>26. Какие трудности могут помешать в осуществлении педагогической деятельности</b>	
	Нет трудностей	чел(%)
	Усталость	чел(%)
	Нехватка времени	чел(%)
	Сложные отношения с учащимися	чел(%)
	Сложные отношения с коллегами	чел(%)
	Сложные отношения с администрацией	чел(%)
	Нехватка денег (необходимость дополнительного заработка)	чел(%)
	Несоответствие статуса учреждения потребностям молодых педагогов	чел(%)
	Семейные обстоятельства	чел(%)
	Другое (указать)	чел(%)
	<b>27. Реакция молодого специалиста на предложение работы с существенно большей зарплатой, но не в школе</b>	
	Ушел очень легко	чел(%)
	Трудно решиться, но зарплата важнее	чел(%)
	Трудно решиться, я люблю школу	чел(%)
	Сейчас мне кажется, что это не возможно	чел(%)
	<b>28. Что может заставить уйти из образовательного учреждения</b>	

	<b>молодого специалиста</b>	
	Недостаточная нагрузка	чел(%)
	Конфликты с коллегами	чел(%)
	Трудности с учениками (воспитанниками)	чел(%)
	Слишком высокая нагрузка	чел(%)
	Большое количество документов	чел(%)
	Большое количество поручений (перечислить каких)	чел(%)
	Давление со стороны родителей	чел(%)
	Отсутствие возможности роста и развития	чел(%)



**Анкета**  
для молодых педагогов  
(входной мониторинг)

ФИО (по желанию) \_\_\_\_\_

ОО \_\_\_\_\_

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

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

**Выберите, на Ваш взгляд, правильное утверждение или пронумеруйте в их порядке убывания**

1. *Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учитель:*

- 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. *Ваши отношения с администрацией*

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

4. *Как часто администрация посещает Ваши уроки/ внеклассные занятия с целью организации учебно-воспитательного процесса?*

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

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

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

6. *Какая у Вас нагрузка?*

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

7. *Вы устаете на работе?*

- Да
- Нет

8. *Есть ли в Вашей школе учитель, который для Вас является образцом в профессии?*

- Да
- Нет

9. *Есть ли в Вашей жизни учитель, который для Вас является образцом в профессии?*

- Да
- Нет

10. *Вы бы хотели стать директором школы?*

- Да
- Нет

11. *Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?*

- Да
- Нет
- Частично

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

- Да
- Нет

13. *Вы остались удовлетворены помощью коллег?*

- Да
- Нет
- Частично

14. *Есть ли у Вас в школе наставник?*

- Да
- Нет

15. *На какой ступени профессионализма (из 100), по Вашим ощущениям, находитесь Вы сейчас? \_\_\_\_\_*

16. *Привлекали Вас к организации и проведению мероприятий на уровне образовательного учреждения?*

- Да
- Нет

*Привлекали Вас к организации и проведению мероприятий на муниципальном уровне?*

- Да
- Нет

17. 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 \_\_\_\_\_

18. Наиболее сложным в течение периода адаптации было:

- Выполнение профессиональных обязанностей;
- Вхождение в трудовой коллектив;
- Условия труда;
- Другие проблемы (указать) \_\_\_\_\_

19. Какие сложности Вы испытывали в направлениях организации учебно-воспитательного процесса:

- Большой поток информации
- Высокая учебная нагрузка
- Работа с документами
- Проблема во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);
- Проблема во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников)
- Проблема в подготовке и проведении уроков/занятий
- Проблема в разработке программы по предметам
- Проблема в календарно-тематическом планировании
- Проблема в проведении внеклассных мероприятий
- Проблема во взаимодействии с коллегами
- Другие проблемы (указать) \_\_\_\_\_

20. Укажите причины, которые мешают Вашему процессу адаптации:

- Недоброжелательное отношение со стороны коллег
- Недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса
- Нехватка профессиональных знаний и навыков
- Отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)
- Другая причина (указать) \_\_\_\_\_

21. Что помогло Вам в период адаптации?

- Помощь наставника
- Помощь коллектива
- Стремление быть хорошим специалистом

- Хорошая подготовка в ВУЗе (СПО)
- Личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)
- Другое (указать) \_\_\_\_\_

---

22. За период работы в образовательном учреждении Вы повышали свой уровень квалификации?

- Да
- Нет

23. За время работы в образовательном учреждении Вы участвовали в конкурсах профессионального мастерства?

- Да
- Нет

24. Удовлетворены Вы результатами своего труда?

- Да
- Нет

25. Ваши планы на ближайшие три года:

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

---

26. Какие трудности могут помешать Вам в осуществлении педагогической деятельности?

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

27. 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

28. 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 роста и развития