



ПРИКАЗ № 266

«29» декабря 2022г

с. Мугур-Аксы

**Об утверждении показателей мониторинга адаптации молодых педагогов
Монгун-Тайгинского кожууна**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста», приказа Министерства образования Республики Тыва от 18 марта 2022 года № 209 «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет», в целях создания условий для профессионального роста молодых педагогов посредством формирования системы эффективного вовлечения их в профессиональное сообщество ПРИКАЗЫВАЮ:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Показатели мониторинга адаптации молодых педагогов Монгун-Тайгинского кожууна (далее – Показатели) (приложение).
2. Координационно-методическому Совету (Маадыр С.Д.) обеспечить:
 - проведение мониторинга адаптации молодых педагогов Монгун-Тайгинского кожууна;
 - формирование и предоставление аналитических справок о проведении мониторинга;
 - актуализацию Показателей мониторинга адаптации молодых педагогов Монгун-Тайгинского кожууна.
3. Руководителям образовательных организаций обеспечить проведение мониторинга адаптации молодых педагогов.
4. Контроль исполнения данного приказа возложить на начальника отдела общего образования и воспитания Управления образования Эрес-оол Р.Б.

Начальник УО:



Иргит А.Г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом Управления образования
Монгун-Тайгинского кожууна
от «29» декабря 2022г. № 266

**Критерии и показатели мониторинга адаптации молодых педагогов
Монгун-Тайгинского кожууна**

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	Чел.
	Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года, 3-5 лет (по результатам опроса)	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование	%
	Доля молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование	%
Социальная поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты получают единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации	%
	Доля молодых педагогов, получающих единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов	%
	Доля молодых педагогов, получающих дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов	%
	Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов	%
	Доля молодых педагогов, получающих меры морального стимулирования молодых специалистов	%
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении	%
	Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом	%
	Доля молодых педагогов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении	
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне	%

	муниципального образования	
	Доля молодых педагогов, привлеченные 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 управленческих кадров, которые посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса	
	Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	%
	Доля молодых педагогов, за которыми осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	%
	Доля молодых педагогов, для 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 год	%
	Доля молодых специалистов, указавших, 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: большой поток новой информации; высокая учебная нагрузка; работа с документацией; проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);	%

	<p>в подготовке и проведении уроков/занятий; в разработке рабочей программы по предмету; в календарно-тематическом планировании; в проведении внеклассных мероприятий; во взаимодействии с коллегами</p>	
	<p>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; в разработке рабочей программы по предмету; в календарно-тематическом планировании; в проведении внеклассных мероприятий; во взаимодействии с коллегами</p>	%
	<p>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);</p>	%
	<p>Доля руководителей ОО, 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);</p>	%
	<p>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)</p>	%
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/неудовлетворенных 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 % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов	%