



**МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ**

**БУРЯАД УЛАСАЙ
БОЛБОСОРОЛОЙ БОЛОН
ЭРДЭМ УХААНАЙ ЯАМАН**

П Р И К А З

З А Х И Р А Л Т А

« 20 » 07 20 20 г.

№ 898

г. Улан-Удэ

Об утверждении программы адаптации победителей конкурса «Земский учитель»

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 09.11.2019 № 1430 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» и Постановления Правительства Республики Бурятия от 26.12.2019 № 701 «О единовременных компенсационных выплатах учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек, в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», с целью создания условий для успешной адаптации и закрепления учителей, победителей конкурса «Земский учитель» на новом рабочем месте в сельской школе, приказываю:

1. Утвердить прилагаемую программу адаптации победителей конкурса «Земский учитель» (далее – программа).

2. Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, обеспечить реализацию программы и участие учителей в мероприятиях программы.

3. ГБУ «РЦОИ и ОКО» (Чимитова Д.К.) совместно с ГАУ ДПО РБ «БРИОП» (Цыренов В.Ц.) обеспечить правовую, профессиональную и методическую адаптацию победителей конкурса в соответствии с направлениями программы.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на отдел кадровой и организационной работы (Цыдыпов Ж.Г.).

Министр

Б.Б. Жалсанов

Приложение
к приказу Минобрнауки
Республики Бурятия
«20» 07 2020 г. № 898

**Программа адаптации победителей
конкурса «Земский учитель»**

**Улан-Удэ
2020**

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа адаптации победителей конкурса «Земский учитель»
Основания для разработки программы	1. Постановление РФ «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» от 9 ноября 2019 г. № 1430; 2. Постановление Правительства Республики Бурятия «О единовременных компенсационных выплатах учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек, в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» от 26.12.2019 № 701.
Цель программы	Создание условий для успешной адаптации и закрепления учителей-победителей конкурса «Земский учитель» на новом рабочем месте в сельской школе
Задачи программы	- создание правовых, материально-технических и организационных условий для успешной адаптации победителей конкурса; - повышение ответственности администрации МО, руководителей РУО и ОО, педагогического коллектива за закрепление победителей конкурса на местах; - создание благоприятных психозмоциональных условий работы в новом коллективе; - снижение уровня неуверенности и тревожности, которые испытывает учитель на новом месте работы; - развитие позитивного отношения к обязанностям, содействие появлению у нового сотрудника реальных ожиданий, удовлетворённости работой; - оказание помощи в творческом внедрении в образовательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта; - стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности; - максимально быстрое достижение установленных администрацией показателей; - сокращение текучести кадров.
Сроки реализации программы адаптации	Август 2020 – сентябрь 2021
Этапы выполнения программы	I этап – организационный. II этап – преобразующий. III этап – аналитико-результативный (заключительный).
Ожидаемые результаты	Психолого-педагогическая адаптация педагогов, успешное вхождение учителей в новый коллектив: - позитивное психозмоциональное состояние, комфортные условия трудовой деятельности; - желание продолжить трудовую деятельность по окончании договора, удовлетворенность своей работой; - повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса; - разработка собственных продуктов педагогической деятельности и возможность представить их профессиональному сообществу

	(методических разработок, дидактических материалов и т.д.); - представление собственного опыта на различных уровнях и участие в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.; - успешное прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию на основе результативной деятельности; - профессиональный рост и развитие учителя; - повышение качества образования учащихся и в целом результатов школы; - развитие и совершенствование корпоративной культуры ОО;
--	---

II. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время во многих школах наблюдается нехватка педагогических кадров (как молодых, так и опытных). Стоит отметить, что средний возраст учителей в некоторых школах приближается к 50-55 годам, а молодые люди не стремятся идти работать в образовательные учреждения. Сельские образовательные организации особенно нуждаются в учительских кадрах. В связи с этим в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в январе 2020 года была запущена программа поддержки педагогов в небольших населенных пунктах «Земский учитель». Целью данной программы является повышение престижа профессии учителя и привлечения молодых и опытных педагогов на работу в сельской местности (а также поселки городского типа и города с населением до 50 тысяч человек).

Объявленный конкурс вызвал большой интерес и резонанс среди педагогического сообщества в Республике Бурятия и других регионов РФ, большое количество учителей, в т.ч. из других регионов изъявили желание принять участие в данном конкурсе и подали заявки. Однако после отбора встает не менее важная проблема – успешная профессиональная адаптация и закрепление победителей программы на новом рабочем месте (в сельской школе).

Профессиональная адаптация педагога в сельской местности - это процесс активного приспособления личности не только к новым условиям труда (вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами), но и приспособление к изменившимся условиям жизнедеятельности в целом.

Перед педагогами на новом рабочем месте особенно остро встает проблема адаптации в новом коллективе. Для внедрения процесса адаптации педагогов необходим комплексный подход, в котором важно учитывать такие направления работы как: организационно-административная и правовая адаптация, социально-психологическая и социальная адаптация, профессиональная адаптация и методическое сопровождение. Причем, в работе по адаптации учителей, принятых на новое место работы, особенно важна организация профессиональной и эмоциональной поддержки со стороны нового коллектива.

Для профессионального становления учителя имеет большое значение снижение риска профессиональной дезадаптации на новом месте работы в образовательной организации: создание благоприятных психоэмоциональных условий работы, формирование положительной мотивации к профессиональной

деятельности, рост удовлетворенности педагога содержанием своей работы, что в конечном итоге, будет способствовать закреплению специалиста в образовательной организации и повышению качества образования учащихся в ОО по соответствующей учебной дисциплине. Разработанная программа по адаптации победителей конкурса «Земский учитель» ориентирована на решение указанных проблем.

Данная программа рассчитана на один год, так как социологические исследования и опыт реализации программы «Земский доктор» свидетельствуют о том, что наибольший отток и расторжение трудовых договоров происходит в первый год после начала трудовой деятельности в новом коллективе. По окончании первого года программа адаптации в случае необходимости может быть скорректирована и дополнена программой закрепления участников конкурса «Земский учитель».

III. Программа адаптации победителей конкурса «Земский учитель» на 2020-2021 уч. год

№	Направление	Наименование мероприятия	Ответственные	Сроки реализации
1.	Организационно-административная адаптация (введение в должность на рабочем месте)	1.1. Подготовка коллектива к встрече нового сотрудника (беседа с коллективом). 1.2. Подготовка рабочего места для нового сотрудника. 1.3. Организация и знакомство нового сотрудника со структурой организации, целями и задачами, правилами и т.д. 1.4. Проведение инструктажей (вводный инструктаж, инструктаж по технике безопасности и т.д.). 1.5. Назначение куратора в РУО и наставника в ОО ответственного за адаптацию сотрудника.	Руководитель ОО	Август 2020 г.
2.	Правовая адаптация	2.1. Ознакомление с нормативно-правовой документацией организации (положения, стандарты, устав и т.д.). 2.2. Подробное рассмотрение наиболее значимых вопросов правового характера; 2.3. Подписание трудового договора с ОО, трехстороннего договора на выплату компенсации.	Руководитель ОО ГБУ «РЦОИ и ОКО»	Август – октябрь 2020 г.
3.	Социально-психологическая адаптация	3.1. Знакомство с коллективом (представление учителя коллегам, установление контакта с новыми учителями). 3.2. Привлечение к участию в корпоративных тренингах. 3.3. Привлечение к выполнению общественной работы (например, подготовка корпоративного праздника). 3.4. Приглашение к участию в социально-общественных, культурных, спортивных мероприятиях, как в ОО, так и населенном пункте и МО.	Руководитель ОО, педагог-психолог	Август 2020 г. В течение года

4.	Профессиональная адаптация	4.1. Проведение серии вебинаров по актуальным темам: - Подготовка обучающихся к сдаче ЕГЭ и ОГЭ; - Участие ОО в ВПР; - Особенности выявления школ с признаками необъективности результатов и с низкими образовательными результатами. 4.2. На заявительной основе: - Курсы по мотивации саморазвития. - Курсы повышения квалификации. - Повышение ИКТ компетентности. 4.3. Создание виртуального клуба «Земский учитель». 4.4. Разработка плановых, целевых показателей эффективности работы для повышения качества образования учащихся по соответствующей учебной дисциплине.	ГБУ «РЦОИ и ОКО», ГАО ДПО РБ «БРИОП» ГБУ «РЦОИ и ОКО» ГАО ДПО РБ «БРИОП» Руководитель РУО	В соответствии с графиком
5.	Методическое сопровождение	5.1. Методическая помощь (работа с методистом) по направлениям: - Оказание помощи в подготовке рабочих программ, отчетности и другой документации; - Помощь в планировании и разработке учебных занятий; - Оказание помощи в овладении методикой преподавания и в воспитании школьников; - Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами (администрацией школы, педагогами-психологами). 5.2. Посещение уроков и внеклассных мероприятий. 5.3. Содействие в подготовке и участию в конкурсах, олимпиадах, семинарах, фестивалях как на уровне школы, так и на районном, региональном и др. уровнях. 5.4. Организация обратной связи «новый учитель – педагоги»: - Индивидуальное и групповое собеседование с педагогами;	ГАО ДПО РБ «БРИОП» Руководитель РУО, Руководитель ОО Руководитель ОО ГБУ «РЦОИ и ОКО», ГАО ДПО РБ «БРИОП» ГАО ДПО РБ «БРИОП» Руководитель РУО, Руководитель ОО	В течение года

6.	Социальная адаптация	- Предоставление «свободного микрофона» во время проводимых мероприятий; - Открытые уроки. 6.1. Создание жилищных и материально-технических условий (обеспечение жильем нового сотрудника): - Предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, или жилых помещений специализированного жилищного фонда; - Оказание помощи в получении ипотечного кредитования на приобретение жилья на льготных условиях («дальневосточная ипотека»); - Возмещение расходов связанных с арендой жилого помещения. 6.2. Знакомство с социально-бытовыми условиями жизнедеятельности; 6.3. Знакомство с ключевыми учреждениями и лицами села (администрация, амбулатория, детский сад и т.д.). 6.4. Компенсация расходов по оплате коммунальных услуг: электричества, централизованной системы отопления, приобретения твердого топлива	Глава муниципального образования, Руководитель ОО	Август 2020 г. В течение года
----	----------------------	--	--	---

IV. Риски программы (SWOT-анализ)

№ п/п	Риски программы	Меры по преодолению
1.	Неэффективный отбор	Таблица рейтинга закрепления
2.	Слабая мотивация конкурсанта	Повышение квалификации, тренинги, выявление возражений
3.	Низкий коэффициент работы	Персональная работа с победителем
4.	Неудовлетворенность социально-бытовыми условиями	Создание комфортных жилищных и материально-технических условий
5.	Неприятие коллективом	Знакомство с традициями и корпоративной культурой коллектива
6.	Профессиональное выгорание	Профилактика профессионального выгорания, материальное и моральное стимулирование
7.	Недостаток квалификации	Проведение курсов повышения квалификации
8.	Разный уровень профессиональной подготовки и стажа работы в ОО	Карта профессиональных компетенций педагога
9.	Неудовлетворенность должностью	Карьерный рост
10.	Желание уехать	Работа с возражениями и пожеланиями
11.	Несоблюдение условий договора со стороны руководителя ОО	Чёткая формулировка потребности в кадрах при подаче заявки, на этапе формирования перечня вакантных должностей.

V. Этапы реализации программы

№ п/п	Этапы	Мероприятия
1.	Организационный	Организационные мероприятия по созданию материально-технических условий. Анализ целевых установок при создании программы развития; разработка стратегии основных направлений работы. Формирование плана действий по реализации стратегии. Принятие и утверждение плана работы с новым учителем, с определением целевых показателей эффективности как руководителя ОО, так и педагога.

		Организация методической помощи.
2.	Формирующий	Работа с учителями по плану. Апробация комплексно-целевой программы; корректировка отдельных составных элементов работы. Формирование профессиональных компетенций.
3.	Аналитико-результативный (заключительный)	Диагностика и самодиагностика педагогической деятельности. Подведение итогов работы в рамках программы, с анализом выполнения установленных целевых показателей эффективности работы, как руководителя РУО, ОО, так и педагога.

Приложение 1.

Сведения о победителе конкурса «Земский учитель»

ФИО учителя	
Образование	
Учебное учреждение	
Год окончания	
Специальность по диплому	
Квалификация по диплому	
Педагогический стаж	
Место работы	
Должность	
Учебная нагрузка	
Классы	
Квалификационная категория	

Приложение 2.

Результаты выполнения адаптационных мероприятий

№ п/п	Направления	Наименование мероприятий	Отметка о выполнении
1.	Организационно-	1.1. Подготовка коллектива к	

	административная адаптация (введение в должность на рабочем месте)	встрече нового сотрудника (беседа с коллективом). 1.2. Подготовка рабочего места для нового сотрудника. 1.3. Организация и знакомство нового сотрудника со структурой организации, целями и задачами, правилами и т.д. 1.4. Проведение инструктажей (вводный инструктаж, инструктаж по технике безопасности и т.д.). 1.5. Назначение куратора в РУО и наставника в ОО ответственного за адаптацию сотрудника.	
2.	Правовая адаптация	2.1. Ознакомление с нормативно-правовой документацией организации (положения, стандарты, устав и т.д.). 2.2. Подробное рассмотрение наиболее значимых вопросов правового характера 2.3. Подписание трудового договора с ОО, трехстороннего договора на выплату компенсации.	
3.	Социально-психологическая адаптация	3.1. Знакомство с коллективом (представление учителя коллегам, установление контакта с новыми учителями). 3.2. Привлечение к участию в корпоративных тренингах. 3.3. Привлечение к выполнению общественной работы (например, подготовка корпоративного праздника). 3.4. Участие в социально-общественных, культурных, спортивных мероприятиях, как в ОО, так и населенном пункте и МО.	
4.	Профессиональная адаптация	4.1. Участие в вебинарах по актуальным темам: - Подготовка обучающихся к сдаче ЕГЭ и ОГЭ; - Участие ОО в ВПР; - Особенности выявления школ с признаками необъективности результатов и с низкими образовательными результатами. 4.2. Курсы по мотивации саморазвития. 4.3. Курсы повышения квалификации. 4.4. Повышение ИКТ компетентности. 4.5. Участие в работе виртуального клуба «Земский учитель».	

		4.6.Выполнение плановых, целевых показателей эффективности работы, как, результат – повышение качества образования учащихся по соответствующей учебной дисциплине.	
5.	Методическое сопровождение	5.1. Методическая помощь (работа с методистом) по направлениям: - Оказание помощи в подготовке рабочих программ, отчетности и другой документации; - Помощь в планировании и разработке учебных занятий; - Оказание помощи в овладении методикой преподавания и в воспитании школьников; - Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами (администрацией школы, педагогами-психологами). 5.2. Посещение уроков и внеклассных мероприятий. 5.3. Содействие в подготовке и участию в конкурсах, олимпиадах, семинарах, фестивалях как на уровне школы, так и на районном, региональной и др. уровнях. 5.4. Организация обратной связи «новый учитель – педагоги»: - Индивидуальное и групповое собеседование с педагогами; - Предоставление «свободного микрофона» во время каких-либо мероприятий; - Открытые уроки.	
6.	Социальная адаптация	6.1. Создание жилищных и материально-технических условий (обеспечение жильем нового сотрудника): - Предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, или жилых помещений специализированного жилищного фонда; - Оказание помощи в получении ипотечного кредитования на приобретение жилья на льготных условиях («дальневосточная ипотека»); - Возмещение расходов связанных с арендой жилого помещения. 6.2. Знакомство с социально-	

		бытовыми условиями жизнедеятельности. 6.3. Знакомство с ключевыми учреждениями и лицами села (администрация, амбулатория, детский сад и т.д.). 6.4. Компенсация расходов по оплате коммунальных услуг: электричества, централизованной системы отопления, приобретения твердого топлива.	
--	--	---	--

« 1 » - выполнено

« 0 » - не выполнено

КАРТОЧКА ОЦЕНКИ ПЕДАГОГА

ФИО _____

Должность _____

Дата _____

1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)На работу затрачивается
гораздо больше времени,
чем запланировано

1 2 3 4 5

На работу затрачивается
гораздо меньше времени,
чем запланировано**2. Качество работы (отсутствуют ли ошибки, учитывается ли точка зрения руководителя)**Работу постоянно необходимо
существенно перекладывать

1 2 3 4 5

Результаты работы всегда
на высоком уровне**3. Уровень профессиональной подготовки (обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)**Слабые, профессиональные
навыки развиты недостаточно

1 2 3 4 5

Обладает высоким уровнем
развития профессиональных
навыков**4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)**Не любит и не умеет работать
в группе, редко принимает и
предлагает помощь

1 2 3 4 5

Проявляет выраженную
склонность к работе в
группе, всегда эффективно
сотрудничает с другими**5. Особенности поведения во время занятий (умеет ли удержать внимание учеников и поддерживать дисциплину в классе)**Не владеет вниманием класса
при объяснении материала, не
умеет поддерживать рабочую
обстановку на занятии

1 2 3 4 5

Объяснения педагога хорошо
воспринимаются классом, в
течение урока поддерживается
деловая рабочая атмосфера**6. Умение общаться с родителями (воспринимается ли педагог родителями учеников как уважаемая, заслуживающая доверия личность)**Общение с родителями
происходит эпизодически,
отсутствует согласованная
педагогическая позиция в
отношении ученика

1 2 3 4 5

Налажено доверительное
общение с родителями,
существует единство
педагогических требований
с семьей ученика