

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

ДЕТСКИЙ САД №12 «ЖУРАВЛИК»

города Рубцовска Алтайского края

658207, Алтайский край, г. Рубцовск ул. Дзержинского, 9

телефон: 5-93-33, 5-92-39, detcad12@mail.ru

ИНН 2209010357; ОГРН 1022200811731

ПРИНЯТА

Педагогическим советом МБДОУ «Детский
сад № 12 «Журавлик»

30.08.2023 г. протокол № 1

УТВЕРЖДЕНА

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 12

«Журавлик»

О.И. Горенкова

Приказ № 171/1 от 30.08.2023 г.



ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ

**сотрудников к условиям муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 12 «Журавлик»
г. Рубцовска Алтайского края**

Рубцовск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	3
1.1.	Цель и задачи Программы	3
1.2.	Принципы Программы	3-4
1.3.	Методы и инструменты адаптации педагогических работников МБДОУ	4
1.4.	Планируемые результаты	4
1.5.	Содержание Программы	4-5
2.	План мероприятий направленных на успешную адаптацию вновь принятых в МБДОУ сотрудников	5-6
3.	Заключение	7

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа адаптации вновь принятых сотрудников МБДОУ «Детский сад № 12 «Журавлик» предназначена для педагогических работников стаж работы, которых в данном учреждении составляет менее одного года не зависимо от того какой стаж работы у педагога был до момента прихода в МБДОУ.

Под трудовой адаптацией понимается постепенное включение работника в рабочий процесс, в новые для него профессиональные, социально психологические, организационно-административные, экономические и бытовые условия труда и отдыха.

В программе используются основные подходы к групповой работе с молодыми педагогами. Она построена на трех аспектах:

- педагогическом, предполагающем выявление педагогических основ и условий эффективного управления процессом адаптации молодого специалиста в практике работы дошкольного образовательного учреждения; исследование влияния указанных явлений на его профессиональное становление и рост педагогического мастерства; разработку методических рекомендаций по решению указанной проблемы;

- психологическом, связанном с развитием у начинающего педагога потребности в самосовершенствовании, личностном росте; создании условий для формирования мотивационно-ценностных установок на успешную профессиональную деятельность;

- социальном, так как адаптация молодого специалиста основывается на социализации его личности, протекает в непосредственном взаимодействии «воспитатель-воспитанник», «воспитатель-воспитатель», «воспитатель-администрация дошкольного образовательного учреждения», «воспитатель-специалист», «воспитатель-родители воспитанника».

Система адаптации педагогических работников предусматривает:

- использование различных методов и инструментов адаптации персонала;

- организацию индивидуального подхода к каждому новому работнику.

Практическая значимость и результативность Программы заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых педагогов позволит успешнее решать проблему удовлетворения потребности личности в профессиональном (как педагога) самоопределении и становлении, позволит всесторонне учитывать ее индивидуальные особенности, будет способствовать закреплению специалистов, формированию их ответственности и мобильности, что особо значимо в условиях современного образования.

1.1. Цели и задачи Программы

Цель: создание в МБДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя.

2. Формировать позитивное отношение нового сотрудника к своей профессиональной деятельности.

3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

3. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов

учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций МБДОУ.

1.2. Принципы Программы:

Программа основана на следующих принципах:

- *доступность* – подача материала с учетом возможностей и особенностей восприятия целевой группы;

- *адресность* – учет психологических особенностей педагогов;

- *индивидуализация* – учет индивидуальных особенностей молодых педагогов;

- *позитивность* – положительный эмоциональный настрой на себя и окружающих.

1.3. Методы и инструменты адаптации педагогических работников МБДОУ

Собеседование преследует две цели: оценку личностных качеств и уровня компетенций нового педагога, необходимых для успешной работы в дошкольной организации, а также донесение до сотрудника основных сведений об организации и о перспективах его дальнейшей деятельности.

Тестирование новых работников помогает выявить их профессиональные знания, характер и индивидуальные особенности.

Инструктаж представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов педагогической работы непосредственно на рабочем месте.

Собеседование, тестирование и инструктаж проводятся на первых этапах адаптации нового работника, а также по мере необходимости при выявлении затруднений во время непосредственного выполнения должностных обязанностей.

Наставничество – надежный и проверенный в течение многих лет способ профессиональной адаптации персонала, особенно молодых специалистов. Под руководством опытного педагога новички интенсивно развиваются в профессиональном плане, получают моральную и информационную поддержку, перенимают знания и подход к работе.

Обучение вне рабочего места предполагает посещение конференций, семинаров, просмотр обучающих фильмов, применение дистанционных форм образования, а также прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки кадров. Данный метод развивает потенциал работника, дает возможность выйти за рамки традиционного поведения.

Самостоятельное обучение.

1.4. Планируемые результаты

для молодого воспитателя:

- позитивное психоэмоциональное состояние, комфортные условия трудовой деятельности;

- повышение профессиональной компетентности молодого воспитателя в вопросах организации образовательного процесса;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности и возможность представить их профессиональному сообществу (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- повышение профессионального уровня через представление опыта на различных уровнях и участие в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.;

- успешное прохождение процедуры аттестации на квалификационную категорию на основе результативной деятельности;

- возможность в дальнейшем самостоятельно определять цели своей деятельности, отражать их в своей индивидуальной траектории профессионального развития.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение уровня своей квалификации и профессиональной компетентности.

для МБДОУ:

- успешная адаптация молодого педагога;

- увеличение процента молодых специалистов, остающихся работать в образовательной организации.

1.5. Содержание Программы

Содержание программы адаптации педагогического работника включает:

1. Организационную адаптацию:

- описание целей, задач и приоритетных направлений деятельности МБДОУ;

- описание структуры управления МБДОУ;

- постановку целей, на которые направлена деятельность работника в данной должности;

- список информационных материалов для новых работников (брошюры, методички, должностные инструкции, список персонала с указанием должностей и рабочих контактов и т. д.).

2. Социально-психологическую адаптацию:

- изучение корпоративной культуры МБДОУ;

- знакомство с наставником и лицами, ответственными за содействие в адаптации новых работников, изучение списка их обязанностей.

3. Профессиональную адаптацию:

- приобретение новыми работниками недостающих профессиональных знаний и навыков;

- форму контроля деятельности новых работников (например, ежедневный или еженедельный отчет педагогу-наставнику о результатах проделанной работы).

4. Психофизиологическую адаптацию: приспособление к определенному режиму труда и отдыха.

2. План мероприятий направленных на успешную адаптацию вновь принятых в МБДОУ сотрудников

Таблица 1

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный
1	Вступление в должность (общее знакомство с группой, коллективом, детьми, режимом дня и др.)	За день до начала трудовой деятельности	Заведующий
2	Подготовка рабочего места	За день до начала трудовой деятельности	Зам. зав. по ВМР
3	Информирование вновь принятого сотрудника о том, кто и в каких вопросах может оказать ему помощь	Первый рабочий день	Заведующий
4	Консультации непосредственного руководителя и прочих сотрудников по возникающим у вновь прибывшего педагога вопросам (создание климата социальной поддержки)	Постоянно	Сотрудники
5	Представление сотрудника коллегам	Первый рабочий день	Заведующий
6	Проведение инструктажей по ОТ, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и др.	Первый рабочий день	Ответственные сотрудники
7	Ознакомление с локальными актами	При	заведующий

	<p>организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Уставом МБДОУ; - Коллективным договором; - Правилами внутреннего трудового распорядка; - Положением об оплате труда; - Должностной инструкцией. <p>Оформление и заполнение требующих кадровых документов.</p>	оформлении на работу	
8	<p>Знакомство сотрудника с принятыми режимными моментами и правилами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продолжительностью рабочего дня; - днями и порядком выплаты заработной платы; - Кодексом профессиональной этики; - действующими социальными программами и гарантиями; - организацией питания; - другое. 	Первая неделя	<p>Заведующий Зам. зав. по ВМР Зам. зав по АХР медсестра</p>
9	Изучение правил ведения документооборота в группе	Первая – вторая неделя	Зам. зав. по ВМР
10	<p>Знакомство и изучение нормативной базы воспитательно-образовательного процесса и функционирования учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Закон об образовании; - ФГОС ДО; - ФОП ДО; - Образовательная программа МБДОУ; - СанПиН - другое. 	Первый месяц	Зам. зав. по ВМР
11	Анкетирование, диагностика, определение направления организационной и психолого-педагогической помощи	Первый месяц	Зам. зав. по ВМР
12	Участие сотрудника в производственных совещаниях (собраниях по рабочим вопросам, педагогических советах, семинарах и т.д.)	В течение года	<p>Заведующий Зам. зав. по ВМР</p>
13	Закрепление за сотрудником наставника	Первый месяц	Зам. зав. по ВМР
14	Привлечение сотрудника к общественной жизни учреждения, профсоюзных мероприятиях	В течение года	Заведующий профорг
15	Повышение квалификации (посещение КПК, семинаров, составление плана профессионального саморазвития)	В течение года	Зам. зав. по ВМР
16	Консультирование по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса, взаимодействия с семьями воспитанников и др.	В течение года	Зам. зав. по ВМР
17	Подведение итогов адаптации сотрудника, обратная связь, оценка, анализ деятельности	По истечении испытательного	Зам. зав. по ВМР

		срока	
--	--	-------	--

3. Заключение

Специфика деятельности по адаптации молодых специалистов на ранних этапах вхождения их в профессиональную деятельность заключается в работе над формированием позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных адаптационных возможностей молодого специалиста, освоение им основ саморегуляции в профессиональной деятельности. Известно, что педагогическая деятельность в ДОУ наполнена различными напряженными ситуациями и разнообразными факторами, несущими потенциальную возможность повышенного эмоционального реагирования.

Поэтому можно сделать вывод о целесообразности и эффективности сопровождения молодого специалиста ДОУ, так как оно помогает продвижению в области профессии, успешной адаптации в дошкольном учреждении в направлении профессионального самосовершенствования.