

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 37 «ВЕСНЯНКА»  
города Рубцовска

658224, г. Рубцовск, ул. Громова, 23, тел. (38557) 5-68-93,  
e-mail: [belochka.vesnyanka@yandex.ru](mailto:belochka.vesnyanka@yandex.ru) сайт: <http://ds37.educrub.ru>

ПРИНЯТА:

Педагогическим советом МБДОУ  
«Детский сад № 37 «Веснянка»  
29.08.2023 г. протокол № 1



УТВЕРЖДЕНА  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 37  
«Веснянка»  
Т.М. Толмачева  
Приказ № 163 от 29.08.2023

Программа адаптации сотрудников к условиям муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 37 «Веснянка»  
города Рубцовска Алтайского края

Рубцовск, 2023

## Содержание

№ п/п	Содержание	Стр.
1	Пояснительная записка	3
2	Цель, задачи Программы	3
3	Принципы Программы	4
4	Методы и инструменты адаптации педагогических работников	4
5	Планируемые результаты	5
6	Содержание Программы	5
7	План мероприятий	6
8	Заключение	7

## 1. Пояснительная записка

Программа адаптации вновь принятых сотрудников МБДОУ «Детский сад № 37 «Веснянка» предназначена для педагогических работников стаж работы, которых в данном учреждении составляет менее одного года независимо 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.

## 2. 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.

### **3. 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.

### **4. Методы и инструменты адаптации педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 37 «Веснянка»**

- 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.

## **5. Планируемые результаты реализации Программы**

### 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.

## **6. 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 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.

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

№ 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	Старший воспитатель
3	Информирование сотрудника, о том, кто и в каких вопросах может оказать помощь.	Первый рабочий день	Старший воспитатель
4	Консультирование по возникающим вопросам у вновь прибывшего педагога.	Постоянно	Сотрудники ДОУ
5	Представление сотрудника коллегам.	Первый рабочий день	Заведующий
6	Проведение инструктажей по ОТ, пожарной, антитеррористической безопасности, гражданской обороне.	Первый рабочий день	Ответственные сотрудники
7	Ознакомление с локальными актами организации.	При трудоустройстве	Заведующий
8	Знакомство сотрудников с принятыми режимными моментами и правилами: - продолжительностью рабочего дня	Первая рабочая неделя	Заведующий Старший воспитатель Медицинская сестра

	- днями и порядком выплаты заработной платы - организацией питания в ДОУ и др.		
9	Изучение правил ведения групповой документации.	Первые две рабочей недели	Старший воспитатель Педагоги группы
10	Знакомство и изучение нормативной базы, необходимой для организации воспитательно-образовательного процесса и функционирования ДОУ.	Первый месяц	Старший воспитатель
11	Определение направления организационной и психолого-педагогической помощи.	Первый месяц	Старший воспитатель
12	Участие сотрудника в педагогических советах, семинарах.	В течение года	Заведующий Старший воспитатель
13	Закрепление за сотрудником наставника, организация наставнической пары.	Первый месяц	Заведующий Старший воспитатель
14	Привлечение сотрудника к общественной жизни ДОУ	В течение года	Заведующий Старший воспитатель
15	Повышение квалификации сотрудника: КПК, посещение ММО, семинаров и т.д.	В течение года	Старший воспитатель
16	Подведение итогов адаптации	По истечению срока адаптации	Старший воспитатель

## 8. 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.

Старший воспитатель	Первый месяц	Изучение программы, ознакомление с документацией, посещение занятий, участие в работе группы.
Старший воспитатель	Первый месяц	Знакомство с группой, установление контактов с родителями, посещение занятий, участие в работе группы.
Старший воспитатель	Первый месяц	Определение индивидуальных особенностей ребенка, установление контактов с родителями, посещение занятий, участие в работе группы.
Старший воспитатель	В течение года	Участие в работе группы, посещение занятий, участие в работе группы.
Старший воспитатель	Первый месяц	Закрепление за сотрудником индивидуальной ответственности за работу с группой.
Старший воспитатель	В течение года	Привлечение сотрудника к общественной жизни ДОУ.
Старший воспитатель	В течение года	Повышение квалификации сотрудника: КПК, посещение ММО, семинаров и т.д.
Старший воспитатель	По истечению срока воспитания	Подведение итогов воспитания.

### 8. Заключение

Специфика деятельности воспитателя дошкольного учреждения заключается в том, что он работает с детьми, которые только начинают формировать личность. Поэтому воспитатель должен обладать высокой квалификацией и способностью к самообразованию. В процессе работы воспитатель должен постоянно совершенствоваться, повышать свою квалификацию, участвовать в различных формах повышения квалификации. Это позволит воспитателю эффективно выполнять свои обязанности и обеспечивать качественное образование детей.