

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад компенсирующего вида №14 «Василёк»  
города Рубцовска Алтайского края

658213, г. Рубцовск, проспект Ленина, 29

тел.: (38557) 9-87-52

e-mail: [vasilek.dou@mail.ru](mailto:vasilek.dou@mail.ru)

сайт: <http://ds14.educrub.ru/>



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 216

от «31» 08 2022 г.

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 14 «Василёк»

*В.И. Косолапова* В.И. Косолапова

Программа адаптации, вновь принятых  
работников к условиям в МБДОУ  
«Детский сад № 14 «Василёк»

## Пояснительная записка

Программа адаптации работников разработана в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 14 «Василёк» (далее - МБДОУ) с целью сохранения, закрепления и развития кадрового состава на стадии вхождения в коллектив учреждения.

Мы считаем создание коллектива единомышленников одной из первоочередных задач в детском саду, т.к. лишь слаженно работающая команда, имеющая общие цели сумеет максимально эффективно и оперативно решать свои профессиональные задачи.

Под адаптацией сотрудников мы понимаем взаимное приспособление организации и работника.

**Целью программы** адаптации работников является:

1. Сокращение уровня текучести кадров, а именно:
  - снижение количества работников, не прошедших испытательный срок;
  - снижение количества работников, уволившихся в течение первых 2-3 месяцев работы.
2. Ускорение процесса вхождения нового работника в должность:
  - создание условий для эффективной работы нового работника;
  - достижение им необходимой эффективности работы в минимальные сроки;
  - уменьшение количества возможных ошибок, снижение тревожности и неуверенности работника.

**Виды адаптации:**

1. *первичная* – приспособление молодых работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности (выпускников ВУЗов);
2. *вторичная* – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности (в данной профессии либо в иной).

**Уровни адаптации:**

1. Психофизиологическая адаптация – это привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производственной среды, особенностям организации режима питания и отдыха.
2. Социально-психологическая адаптация – это приспособление к новой социальной среде, включение в систему межличностных связей и

отношений, освоение новых социальных ролей, норм поведения, групповых норм и ценностей, идентификация себя с какой-либо формальной или неформальной группой.

3. Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение работником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.
4. Организационная адаптация – это адаптация к своему организационному статусу, месту и роли в общей структуре организации, усвоение организационных норм и традиций, углубление понимания организационного и экономического механизма функционирования организации и управления ею, осознание её миссии и основных факторов конкурентоспособности на внешнем рынке.

**Участники программы:** заведующий МБДОУ, старший воспитатель, завхоз, специалист по ОТ и ТБ, педагог-психолог, новый работник.

**Проблемное поле:**

- одна из основных трудностей в адаптации работников – это отсутствие как таковых организационной культуры, норм и традиций, которые отчасти совместно формируются работниками в ходе работы, отчасти предлагаются администрацией МБДОУ исходя из прошлого опыта работы и, в дальнейшем, корректируются с учетом особенностей образовательного учреждения, с учета его традиций.

**План мероприятий, направленных на адаптацию вновь принятых работников в МБДОУ «Детский сад № 14 «Василёк».**

Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный	Примечание
<b>1. Психологическая адаптация</b>			
1.1. Изучение документации кандидата на вакантную должность.	в день собеседования	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель	
1.2. Собеседование.	в день собеседования	Заведующий МБДОУ,	

		старший воспитатель	
1.3. Экскурсия по МБДОУ.	перед выходом на работу	Старший воспитатель	
1.4. Стажировка, гибкий режим дня	первый рабочий день	Заведующий МБДОУ	В сопровождении наставника
1.5. Практическое занятие «Соблюдение режима труда и отдыха как фактор профилактики дезадаптации»	Первая рабочая неделя	Специалист по ОТ и ТБ	групповое или индивидуальное
1.6. Релаксационный тренинг (снятие состояния тревоги и эмоционального напряжения)	еженедельно	Педагог-психолог	По плану педагога-психолога
1.7. Информирование вновь принятого работника о том, кто и в каких вопросах может оказать ему помощь.	Первый рабочий день	Заведующий МБДОУ	
1.8. Консультации непосредственного руководителя и прочих работников по возникающим у «новичка» вопросам (создание климата соц. поддержки)	постоянно	Наставник, заведующий МБДОУ	С привлечением опытных работников МБДОУ
<b>2. Социально-психологическая адаптация</b>			
2.1. Знакомство работника с организацией: вручение информационного листа и краткий комментарий к нему (история развития МБДОУ; положение МБДОУ в настоящее время; организационная структура, перечень подразделений)	Собеседование	Заведующий МБДОУ	Рекомендации, локальные акты, которые размещены на официальном сайте МБДОУ <a href="http://ds14.educrub.ru/">http://ds14.educrub.ru/</a>
2.2. Представление работника	Первый рабочий день	Заведующий МБДОУ	

непосредственному руководителю-наставнику			
2.3. Представление работника коллегам	Первый рабочий день	Заведующий МБДОУ	
2.4. Ознакомление с локальными актами организации: • Устав; • правила внутреннего трудового распорядка; • должностная инструкция или должностные обязанности; • положение об оплате труда.	при оформлении на работу	Заведующий МБДОУ	
2.5. Вводный инструктаж - по технике безопасности на рабочем месте; - по охране жизни и здоровья детей.	При оформлении на работу	Специалист по ОТ и ТБ	Под подпись в журнале вводного инструктажа
2.6. Знакомство работника с принятыми режимными моментами и правилами: - продолжительностью рабочего дня; - днями и порядком выплаты заработной платы, аванса; - дресс - кодом; - действующими социальными программами и гарантиями; - организацией питания.	При первичном собеседовании, при приеме на работу	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель, завхоз	
2.7. Включение работника в «малую рабочую группу» с четкой постановкой задач её работы	С первой рабочей недели	Старший воспитатель, завхоз	Возможно включение в несколько групп
2.8. Закрепление за сотрудником наставника	В первый рабочий день	Старший воспитатель	

2.9. Проведение социально-психологического тренинга (групповая сплоченность)	В начале уч.года, в конце уч.года	Педагог-психолог	Для всех сотрудников
2.10. Проведение тренинговых занятий (гр.сплоченность, сотрудничество)	1 раз в квартал	Педагог-психолог	Для педагогов
2.11. Проведение традиционных праздников, массовых мероприятий	В течение года	Творческая группа	
<b>3. Профессиональная адаптация</b>			
3.1. Ознакомление с миссией, целями и задачами МБДОУ	При приеме на работу, в течение года	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель, завхоз	
3.2. Повышение квалификации (посещение курсов, семинаров, составление плана проф. саморазвития)	В течение учебного года	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель, педагог-наставник	
3.3. Участие работника: - в общих собраниях трудового коллектива; - методических встречах, - Педагогических советах; - неформальных мероприятиях.	В течение учебного года	Старший воспитатель, завхоз	
3.4. Анкетирование, диагностика ПВК педагогов, определение направления организационной и психолого-педагогической помощи	В течение учебного года	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель, педагог-психолог, педагог-наставник	
3.5. Прохождение аттестации, присвоение квалификационной категории	Согласно плана	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель, п	

		педагог-наставник	
<b>4. Организационная адаптация</b>			
4.1. Ознакомление с миссией, целями и задачами МБДОУ	При приеме на работу, в течение года	Заведующий МБДОУ, старший воспитатель, завхоз	

**Ожидаемые результаты реализации программы:**

1. Новый работник легко и безболезненно вливается в коллектив, быстро осваивается на новом рабочем месте.
2. Ускоряется процесс вхождения работника в новую должность.
3. Новый работник допускает меньше ошибок, неизбежно возникающих на новой работе.
5. Заметно сокращается текучесть кадров.

**Перспектива:**

- перспективу дальнейшей работы мы видим в создании и поддержании организационной культуры и традиций МБДОУ, а также в совершенствовании системы мотивации работников. Это поможет работнику не только более качественно выполнять свою работу, но и комфортно чувствовать себя в детском саду.