

*Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 182 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей»*

660025, г. Красноярск, ул. Вавилова, 70А (391) 268-70-26, e-mail: chuprova-inna@mail.ru

*Принято
на Педагогическом совете
31.08.2021г
Протокол №1*



*Утверждаю
заведующий МБДОУ №182
И.М. Чупрова
пр. №16 от 31.08.21.*

**ПРОГРАММА
АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ И ВНОВЬ ПРИБЫВШИХ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

Красноярск, 2021

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа психологического содействия эффективной адаптации к дошкольному учреждению молодых и вновь прибывших специалистов предназначена для педагогов стаж работы которых в данном учреждении составляет менее одного года не зависимо от того какой стаж работы у педагога был до момента прихода в ДОУ.

Выбор профессии, которая подходит под индивидуально-психологические особенности личности – важный, но не единственный фактор, который определяет степень будущей, профессиональной успешности человека. Каждый работник нуждается в дополнительной помощи для адаптации на новом рабочем месте, в профессии.

Считается, что, если правильно проведен этап подбора сотрудника, он сам будет эффективно выполнять свои функции в соответствии с требованиями и спецификой его работы. И лишь в дальнейшем возникнет необходимость проводить мероприятия по мотивации сотрудника (тренинги, программы повышения квалификации, ротацию и т. д.). Однако на практике оказывается, что «наиболее высокий процент принятых на работу покидает учреждение именно в течение первых трех месяцев». Причем в некоторых случаях этот показатель достигает 70-80 %. Как указывает Т. Ю. Базаров, 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, «приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации».

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. При поступлении на работу кандидат лишь приблизительно представляет себе, что ценит организация в своих работниках и чего она ожидает от них. У самих кандидатов заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе. В том случае, если они окажутся ошибочными или необоснованными, сотрудник будет чувствовать разочарование,

неудовлетворенность и в конце концов уволится. Конечно, частично нереалистичные ожидания возникают из-за того, что сведения, которые предоставляют на этапе отбора, не соответствуют действительности. Однако чаще всего причиной разочарований становятся не условия труда, а отношение в организации трудовой деятельности её последовательности, знания, умение справляться с эмоциями, усталостью. Чувство ненужности и потерянности, которое испытывает большинство людей в первые недели на новом месте работы, а также объективные сложности в организации своей работы в связи с недостатком информации невозможно компенсировать никакими финансовыми условиями и льготами. Поэтому для решения этой проблемы необходимо использовать и развивать такой инструмент, как адаптация персонала.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов.

В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых и вновь прибывших педагогов появилась необходимость в создании в нашем ДООУ «Программы адаптации молодых и вновь прибывших специалистов».

Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения.

В Программе используются основные подходы к групповой работе с молодыми и вновь прибывшими педагогами. Она построена на трех аспектах:

- педагогическом, предполагающем выявление педагогических основ и условий эффективного управления процессом адаптации молодых и вновь прибывших специалистов в практике работы дошкольного образовательного учреждения; исследование влияния указанных явлений на их

профессиональное становление и рост педагогического мастерства;
разработку методических рекомендаций по решению указанной проблемы;

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

- социальном, так как адаптация молодых и вновь прибывших специалистов основывается на социализации их личности, протекает в непосредственном взаимодействии по линии диад «воспитатель-воспитанник», «воспитатель-воспитатель», «воспитатель-администрация дошкольного образовательного учреждения», «воспитатель - психолог», «воспитатель - родители воспитанника».

В программе использованы принципы и взгляды арт-терапии и психогимнастики для взрослых, так же разработанные занятия, направленные на раскрепощение, повышение эмоционального состояния педагогов, снятия напряжения, усталости повышение уровня компетенции педагогов, особенно при обращении к эмоциональной сфере, к переживаниям и состояниям участников.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧА ПРОГРАММЫ

Цель: создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых и вновь прибывших специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых и вновь прибывших специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагогов эмоционально, укрепить веру педагогов в себя;
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых и вновь

прибывших специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

3. Совместно планировать карьеру молодых вновь прибывших специалистов;

4. Приобщать молодых и вновь прибывших 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 ДООУ.

По Программе педагоги проходят три блока обучения:

I блок: Личностный.

Цель: развитие способности к самопознанию и уверенности в себе.

Задачи:

- развитие способности понимать и выражать свои чувства;
- развитие умения и навыков уверенного поведения;
- развитие способности понимать чувства других людей;
- формирование умения управлять своими эмоциями;
- создание условий для развития эмпатии;
- создание условий для осознания собственной значимости, ценности;
- формирование мотивации к саморазвитию и самовоспитанию.

II блок. Коммуникативный.

Цель: формирование навыков общения.

Задачи:

- способствовать усвоению способов разрешения конфликтных ситуаций;
- помочь развитию позитивных межличностных отношений.

III блок. Интеграционный.

Цель: развитие временной перспективы.

Задачи:

- помочь педагогам определить свои профессиональные планы;

- формировать способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане личного самоопределения.

Объект программы: педагоги МБДОУ № 182, стаж работы которых менее года в данном учреждении.

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

I блок:

- представление о собственной значимости, ценности;
- навыки уверенного поведения;
- способность к самоанализу и саморефлексии;
- мотивация саморазвития и самовоспитания.

II блок:

- способность доверять окружающим людям;
- представление ценности другого человека;
- умения и навыки поведения в конфликтных ситуациях;
- навыки партнерского общения.

III блок:

- умение определять свои профессиональные планы;
- способность проявления своей жизненной и профессиональной перспективы и дальнейшего продвижения в плане лично-профессионального самоопределения.

Практическая значимость и результативность работы по программе заключается в том, что внедрение разработанных мероприятий по адаптации молодых и вновь прибывших 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 рыночных отношений.

ОСНОВНЫЕ 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 и вновь прибывших педагогов;
- *позитивность* – положительный эмоциональный настрой на себя и окружающих.

НАПРАВЛЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Программа рассчитана на 9 занятий в группе из до 7 человек, которые встречаются 1 раз в месяц.

Основным методом работы является психологические встречи. Групповая психологическая встреча с молодыми и вновь прибывших педагогами представляет собой совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития.

Задачами встреч являются:

- овладение определенными социально-психологическими знаниями;
- развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
- диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;
- изучение владением индивидуализированными приемами межличностного взаимодействия для повышения его эффективности.

При проведении психологических встреч с педагогами используются следующие формы работы: мозговые штурмы, дискуссии, творчество, упражнения и игры на создание положительного образа «Я», ролевые игры, анализ типичных ситуаций, психогимнастика, психодрама.

Каждая встреча состоит из трех основных частей:

I. Вводная часть:

- напоминание о правилах поведения и учет мнений об их изменении и дополнении;
- психологическая разминка – этюды, включающие участников в активную работу над собой.

Вводная часть включает в себя вопросы о состоянии участников и 1-2 разминочных упражнения. В начале каждого занятия ведущему необходимо почувствовать группу, диагностировать состояние участников, чтобы откорректировать план встречи. В качестве разминки используются различные упражнения, которые позволяют участникам переключаться от своих забот к работе в группе, активизироваться, настроиться на дальнейшую работу по определенной теме, включиться в ситуацию «здесь и сейчас». Эти упражнения обычно группой не обсуждаются. На первом занятии вводная часть занимает больше времени, так как необходимо принять правила группы, мотивировать участников, рассказать о дальнейших встречах.

II. Основная часть:

- основные упражнения, занятия.

Основная часть обычно посвящена дивизу занятия, включенной в определенный блок и проводится в соответствии с программой. Ведущему важно отслеживать групповую динамику и уделять внимание мотивации участников на занятие, проработке агрессии, внутренним конфликтам или недовольству ведущим. Тогда основная часть занятия модифицируется в соответствии с потребностями группы, и могут использоваться упражнения на развитие групповой динамики, соответствующие моменту. Выбор

упражнения зависит от этапа развития группы и от того, что должно предположительно измениться: состояние группы как целого или состояние 2-3 участников.

III. Завершение:

- аутотренинг (релаксация);
- рефлексия

Мероприятия по завершению занятий имеют цель символического окончания встречи. Педагогам необходимо дать возможность отреагировать накопившиеся эмоции, настроить на обычные дела. Важно так завершить занятие, чтобы участники не становились зависимыми от группы.

Необходимый материал: аудио- и видеоаппаратура, канцтовары: ватман, ручки, бумага для рисования, маркеры, фломастеры, скотч, карандаши, акварельные и гуашевые краски, файловые папки, ножницы, цветная бумага, картон, кисточки, клей пластилин, строительный материал, приспособления для вышивания, продукты питания, бытовые приборы.

Помещение для проведения встреч должно позволять расставить стулья для участников по кругу.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

ПРОГРАММЫ

1. Принцип добровольного участия, как в целом занятии, так и в отдельных заданиях и упражнениях.

2. Принцип диалогизации взаимодействия, т.е. полноценного межличностного общения на занятиях группы, основанного на взаимном уважении участников, на их полном доверии друг другу.

3. Принцип самодиагностики, т.е. самораскрытие участников, осознание и формулирование ими собственных личностно значимых проблем.

		«Я боюсь представить себе, что.....» «Если бы у меня была волшебная палочка.....» 3. Используя музыкальные инструменты наиграть мелодию состояния «Я в работе»	
ноябрь			
3-я встреча	Девиз «Я не воспитатель, я только учусь»	1. Compliments. 2. Поделиться педагогическими случаями (опытом) 3. Моя первая удача. 4. Педагоги получают индивидуальные конверты «Compliment психолога»	Цель: Научить педагогов публично выражать своё восприятие коллег. Развивать литературный стиль речи. Создать ситуацию успеха. Способствовать повышению уверенности в себе.
декабрь			
4-я встреча	Девиз «Ура, Новый год!»	1. Театральные этюды 2. Чтение четверостишья с разными эмоциями. 3. Публичное выступление на тему «вам интересно.....» 4. Составление педагогического кредо о педагогической деятельности. Цель: развивать выразительность образов и голосового интонирования. Развитие кругозора, освоение правил публичного выступления. Умение выделить главное из общего.	
январь			
5-я встреча	Девиз «Вот и каникулы!!!»	1. Творческое задание «Создай своими руками чудо». 2. Мини тесты на определение ценностных ориентаций. 3. Используя палочки Кьюзиной – составить уровень своей компетенции.	Цель: Развивать творческие возможности. Совершенствовать коллективные умения. Развивать адекватную самооценку у педагогов.
февраль			
6-я встреча	Девиз «Берегите мужчин!»	1. Создай образ идеального мужчины. 2. В детском саду «Усатый нянь» - дать характеристику своим эмоциям на это событие. 3. Мешают или помогают нам мужчины в работе??	Цель: совершенствовать способность рассуждать, аналитически сравнивать, аргументировано отстаивать своё мнение.

		(Беседа). 4. Что в костюме мужчины должно быть, говорящее о его хорошем отношении к детям?	
март			
7-я встреча	Девиз «Ищите женщину»	1. Какой подарок вы достойны, получить от родителей, коллег, детей – на сегодняшний день? 2. Пожелания друг другу. 3. – рефлексия (обратная связь).	Цель: учить педагогов владеть собой, сохранять выдержку. Способствовать сплочению.
апрель			
8-я встреча	Девиз «Цветные сны»	1. Рецепт педагогической кухни. 2. Женские секреты «Я и мои коллеги». 3. Составление проекта будущего дня «Архитектурная композиция» используя строительный материал. 4. «Веер настроения» (используя цветные листы)	Цель: Закрепить способность к самоанализу и составлению конструктивной критики на профессиональную деятельность коллег. Развивать конструктивные способности. Закрепление положительных эмоций.
май			
9-я встреча	Девиз «Скоро отпуск»	1. «Цветочная икебана» - что жду от отпуска через цветы. 2. Что дал мне этот год? 3. Копилка предложений. 4. Создание коктейля из овощей и фруктов – название, пожелание, подарить кому хочешь. 5. Посвящение в педагоги детского сада	Цель: Совершенствовать эстетические качества педагогов. Подведение итогов работы

Результаты реализации программы:

- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.
- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.
- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.
- способствует тому, чтобы из молодого специалиста «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

МОНИТОРИНГ ХОДА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ И ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ

Набор молодых и вновь прибывших педагогов в группу осуществляется через предварительное собеседование и тестирование.

Каждый участник проходит диагностические процедуры в ходе встреч по следующим методикам: личностный опросник Айзенка, цветовой тест Люшера, «Тест самооценки», «Диагностика приобретений», тест Лири.

Целью психологического обследования является диагностика степени социальной адаптации педагога и способности успешного взаимодействия в условиях педагогической деятельности.

При проведении мониторинговых процедур используются различные формы и методы: опрос, анкеты, «Мишень», незаконченные предложения, смайлик, «Бумагопластика», «Ассоциации» и др.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кэджусон Х., Шеффер И. Практикум по игровой психотерапии. – СПб., 2000.
2. Микляева А.В. Мир эмоций. – СПб., 2003.
3. Микляева А.В. Встречи с самим собой. – СПб., 2003.
4. Микляева А.В. Я среди других людей. – СПб., 2003.
5. Немов Р.С. Психология. – М., 2000.
6. Резапкина Г.В. Я и моя профессия. – М., 2000.
7. Рязанова Д.В. Тренинг: с чего начать? – М., 2003.
8. Смид Р. Групповая работа с педагогами. – М., 1999.
9. Фопель К. Создание команды. – М., 2003.
10. Фопель К. Психологические группы. – М., 2001.