***Адаптація молодого педагога***

|  |
| --- |
| Допомогти молодому спеціалісту адаптуватися в колективі — завдання самого колективу. Адаптація — це взаємне пристосування працівника та організації. У системі чинників, що впливають на цей процес, на першому місці стоїть емоційне спілкування. Адже в перші місяці роботи емоційне напруження — величезне. У цей період молодий спеціаліст робить чимало помилок, зазнає постійних невдач, і найголовніше: йому здається, що всі бачать ці помилки, засуджують, негативно оцінюють.  Відчуття постійних невдач, ускладнене високою залежністю від думки інших, спричиняє розчарування. Позитивні моменти, досягнення молодий спеціаліст переживає дуже глибоко, адже вони є стимулом до творчої діяльності та формування загального тонусу життя. Успішність соціальної адаптації залежить від широти, інтенсивності, значущості спілкування у професійному середовищі. Тому на початковому етапі варто забезпечити молодому спеціалісту спілкування як із педагогами з відповідним стажем роботи та досвідом, так і з молодими колегами. Молодий спеціаліст, який прийшов після вишу до навчального закладу, звик до іншого життєвого ритму, іншої системи цінностей.  У молодого спеціаліста ще свіжа студентська звичка до неформального спілкування, чергування роботи з дозвіллям.  Тому важливо, щоб педагогічний колектив подбав про те, аби «прив'язати» новачка до школи не тільки настановами та повчаннями, а й добрим, вчасно сказаним словом, співчуттям, просто готовністю вислухати. Відсутність відповідної турботи розвиває відчуження від школи і міцно фіксує звичку після завершення справ якнайшвидше іти додому. І говорити про відданість спільній справі, творчий підхід із людиною, яка просто відпрацьовує робочий час, — марно.  Розпочинати щось нове, виробляти відповідні вміння досить важко. Що ж можна порадити молодому спеціалісту, аби спростити і прискорити шлях адаптації?   * Пам'ятайте, що колектив, у який ви прийшли, формувався досить довго. Погляди та переконання його членів, які досить часто сприймаються як помилкові, склалися під впливом невідомих, але безумовно важливих обставин. Це досвід, якого вам так бракує. * Не поспішайте з критикою. Нехай головним критерієм буде ваша справа. Доки ви не досягли кращих результатів, ніж ті, кого критикуєте, не поспішайте їх оцінювати. * Не робіть висновків із першого враження. Непоказний ззовні досвід може виявитися досить ефективним. * Адекватно сприймайте критику. Людині, особливо новачку, досить важко побачити себе збоку. * Не висувайте зависоких вимог до колективу, який вас прийняв, аналізуйте власне ставлення до роботи, відкиньте всі ілюзії та фантазії. * Знаходьте у критиці конструктив. * Спробуйте знайти з колегами спільні інтереси та налагодити партнерські взаємини |