



**Автономное учреждение  
«Центр мониторинга и развития образования»  
муниципального образования  
города Чебоксары – столицы Чувашской Республики**

428027, Чувашская Республика, г. Чебоксары, Эгерский бульвар, д.49  
Тел/факс (8352) 51-57-58; e-mail: gcheb\_guo1@cap.ru  
[www.cmirocheb.cap.ru](http://www.cmirocheb.cap.ru)

Исх. № 182 от 07.02.2022 г.      Руководителю образовательной  
организации

*О направлении методических  
рекомендаций для наставников  
по работе с молодыми специалистами*

АУ «Центр мониторинга и развития образования» города Чебоксары сообщает, что по итогам проведенного мониторинга муниципальных механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» за 2021 год выявлено, что система методической поддержки и наставничества в отношении молодых педагогов существует практически во всех городских школах города Чебоксары - наставники из числа более опытных коллег закреплены за 340 педагогами с педагогическим стажем менее 3 лет (или 100% педагогов такой категории). **Однако не во всех общеобразовательных организациях работают опытные и квалифицированные наставники, недостаточно внимания уделено обмену опытом между молодыми и опытными наставниками.**

В целях повышения престижа и эффективности института наставничества в системе образования города Чебоксары направляем для использования в работе методические рекомендации для наставников по работе с молодыми специалистами.

Данный материал будет полезен для руководителей школьных методических служб, руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников общеобразовательных организаций.

*Приложение: методические рекомендации для наставников по работе с молодыми специалистами 38 л. в 1 экз.*

И.о. руководителя

М.В. Гордеева

**АУ «Центр мониторинга и развития образования» г. Чебоксары**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ДЛЯ НАСТАВНИКОВ  
ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ**

(на основе анализа результатов мониторинга муниципальных механизмов  
управления качеством образования по направлению  
«Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»)

**Чебоксары, 2021**

## Содержание

Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых педагогов	3
Функциональные обязанности педагогов-наставников	4
План развития молодого учителя	8
Анализ потребностей молодого учителя	10
Особенности проведения методического коучинга, современный подход к анализу урока	12
Развитие рефлексии молодого учителя	14
Использованная литература	18
Приложение 1. Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности	19
Приложение 2. В помощь молодому классному руководителю	22
Приложение 3. Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания.	26
Приложение 4. Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?	28
Приложение 5. «8 способов удержать внимание»	32
Приложение 6. Анкета для выявления потребностей молодого специалиста	35
Приложение 7. Типовой план развития молодого специалиста	38

## Роль наставничества в адаптации и профессиональном развитии молодых педагогов

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.

Цель работы с молодыми педагогами – создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы.

Задача	Содержание деятельности
1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе	<ul style="list-style-type: none"><li>– Знакомство молодых педагогов с коллективом;</li><li>– Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность ОО и педагогов, с требованиями к ведению документации;</li><li>– Закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве;</li><li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов.</li></ul>
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе	<ul style="list-style-type: none"><li>– Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов;</li><li>– Организация методической работы с молодыми педагогами;</li><li>– Организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве в образовательной организации;</li><li>– Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li><li>– Организация посещения уроков коллег;</li><li>– Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;</li><li>– Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации.</li></ul>
Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы школьной жизни	<ul style="list-style-type: none"><li>– Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li><li>– Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;</li><li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба.</li></ul>
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность,	<ul style="list-style-type: none"><li>– Участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li><li>– Участие молодого педагога в деятельности предметных МО и в Школе молодого педагога;</li></ul>

<p>развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Организация посещения уроков коллег;</li> <li>– Организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;</li> <li>– Посещение молодым педагогом курсов повышения квалификации;</li> <li>– Ведение молодым педагогом портфолио;</li> <li>– Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО;</li> <li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба;</li> <li>– Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.</li> </ul>
<p>5.Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление ими обязанностей классного руководителя;</li> <li>– Включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов, учрежденческого или муниципального педагогического клуба;</li> <li>– Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение («Прорыв», «Педагогический дебют», «Учитель будущего»).</li> </ul>

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

- в основе наставничества – взаимодействие, ценностноориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения. Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

### **Функциональные обязанности педагогов-наставников**

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений. Что же еще должен сделать наставник для своих подопечных? Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития.

Основные принципы наставничества:

- Добровольность;
- Открытость;
- Компетентность;
- Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник – это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:

1. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Наставникам следует общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения. Взаимодействие в этом случае станет более продуктивным. Хороший наставник обращает внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения и ведома молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

2. Формирующее оценивание – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения. Наставники собирают и анализируют количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Эта информация не используется для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников.

Наставнику необходимо:

- Собирать и анализировать информацию о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты.

- Определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности.

- Выяснить, что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию, получаемую от наставника (какой подход применить).

3. Коучинг – реализация поэтапного развития и обучения подопечного. Наставники являются образцом для подражания; они делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Главный навык наставника – умение задавать стимулирующие вопросы, которые помогут, открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов. Хороший наставник научит подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

4. Поддержка – помощь подопечному в поиске собственного пути. Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия. Цель наставника – довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике

больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя.

Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

- с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
- давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
- давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
- поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения.

Чтобы общение молодого специалиста и наставника было рациональным и эффективным, важно помнить, что наставники и их подопечные – разные люди: каждый со своим характером, амбициями. Например, среди молодых педагогов можно выделить определенные ролевые функции или типы. Такая дифференциация появилась в результате многолетних наблюдений за деятельностью молодых учителей в образовательных учреждениях.

«Неудовлетворенные». Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Для большинства из них товарищи по работе – люди малоинтересные, либо вовсе не интересные. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Рассматривая свой профессиональный выбор как жизненную неудачу, «неудовлетворенные» вместе с тем не очень склонны винить себя. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях учащихся. Так складывается их стремление к самооправданию, которое неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения.

Для таких молодых учителей характерна недостаточно развитая способность прогнозировать свои действия. Часть «неудовлетворенных» уходит из школы в течение первых трех лет работы. Вместе с тем их можно встретить среди тех, кто работает в школе четвертый – пятый год и значительно дольше. Значит, для определенной, пусть незначительной, части учителей этап профессионального поиска затянулся.

Есть разные источники неудовлетворенности. Одно дело, когда человек в целом доволен избранной профессией и возможностью реализовать себя, но при этом критически оценивает свою подготовку, результаты своей работы и т. д. Однако неудовлетворенность оказывается качественно иной, когда требования профессии не совпадают с важнейшими устремлениями личности. Молодые люди, настроенные сменить профессию на более легкую, относятся именно к этой группе. Как правило, с такой группой молодых педагогов наставникам приходится тяжелее всего работать, ведь к каждому из них необходим индивидуальный подход.

«Самоутверждающиеся». Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Работа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с учащимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие педагоги – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их воспитанники в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Не без основания они считают, что успешно справляются со своими обязанностями. Да и руководство образовательной организации оценивает таких педагогов положительно. Для них

характерна высокая удовлетворенность собой, нежелание что-либо менять в себе. Они видят, что пользуются уважением среди окружающих; именно к ним обращаются за советом порой и коллеги, старшие по возрасту. Профессиональная уверенность в правильности своих действий побуждает представителей этой группы доверять лишь своему опыту. Общая позитивная настроенность на профессию объединяет этих молодых специалистов с педагогическим коллективом, контакты с которым не ограничиваются профессиональными проблемами: в нем есть люди, с которыми можно говорить о сугубо личных делах. Образовательная организация, таким образом, не только место их работы, – в ней они нашли себя, и поэтому так велика их привязанность к профессии.

Как правило, им присущи черты авторитарности, которые проявляются во властности, в отношении к детям только как к ведомым. Однако такой путь самоутверждения зачастую оборачивается потерей авторитета и серьезными конфликтами. «Самоутверждающиеся», например, не ограничиваются достигнутым и видят себя в будущем руководителями школ. Во всяком случае, они не намерены отказываться, если им предложат административную должность.

Итак, эта группа молодых людей удовлетворена тем, что избрала профессию учителя. Представители этой группы энергичны и самостоятельны, требовательны и организованы. Но все эти привлекательные достоинства в деятельности педагога хороши лишь тогда, когда основаны на доверии к ученику, вере в него.

В работе с такой группой молодых учителей наставникам необходимо учитывать выше перечисленные качества и, учитывая определенные организаторские способности подопечных, активно привлекать их к общественной работе, к участию в различных профессиональных конкурсах. Главное, чтобы самоутверждение педагога не стало эгоистичным. Конечно, профессия может давать множество возможностей для удовлетворения своих социальных и духовных потребностей. Но своей работой педагог призван приносить пользу не только себе, но и детям.

«Увлеченные». Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение.

Это ощущение связано с тем, что главным чувством, определяющим их отношение к детям, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам нужен старший товарищ – советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. При таком характере взаимоотношений педагог никогда не навязывает своего мнения детям, каким бы правильным оно ему не казалось, и не боится признать свои ошибки, хотя это не всегда легко.

Увлеченность делом рождает естественность поведения: педагог не очень задумывается над тем, как он выглядит со стороны, имеет ли авторитет среди воспитанников, их родителей, коллег.

Нельзя сказать, что такая позиция обеспечивает им спокойную и бесконфликтную жизнь в педагогическом коллективе. Бывает, что уважение, проявленное к детям, особенно к «трудным», расценивается некоторыми коллегами в коллективе как панибратство, а увлеченность внеклассной работой, активное привлечение к ней родителей – как попытка завоевать дешевый авторитет. Поэтому наставнику при работе с такими молодыми учителями надо учитывать, что «увлеченные» нуждаются в поддержке, ее отсутствие переживается ими особенно остро. Зато внимание и забота оцениваются чрезвычайно высоко.

Одна из особенностей позиции этой части молодых педагогов – стремление к созданию союза единомышленников, без которого усилия каждого вряд ли достигнут цели. «Увлеченным» не безразлично общественное признание. Они относятся к нему не столько как к средству самоутверждения, сколько как к важному стимулу творческого



роста. Стремление к самосовершенствованию побуждает молодых специалистов к творческим контактам с педагогами-мастерами, которые оказывают большое влияние не только на профессиональную деятельность начинающих, но и на их личность.

Наставники отмечают, что некоторая часть «увлеченных» молодых педагогов одержима методическим максимализмом. Стремясь к новым активным формам обучения, они подчас не учитывают возможности детей и чрезмерно перегружают урок или занятие. Оказывая поддержку таким педагогам, наставникам лучше всего обсудить с ними злободневные проблемы обучения и воспитания, разобрать сложившиеся конфликтные ситуации. Обмен опытом помогает начинающим педагогам утвердиться в правильности своих действий в одних случаях и критически отнестись в других.

### План развития молодого педагога

Программа деятельности педагогов-наставников предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями, или педагогов, которые завершили первый или второй год преподавания в школе и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

#### Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников

Содержание	Этапы		
	I «адаптационный»	II «проектировочный»	III «рефлексивный»
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого педагога	Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого педагога способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Формы работы	Индивидуальная	Индивидуальная, коллективная	Индивидуальная, групповая, коллективная
Средства, методы	Диагностика, посещение наставником уроков молодого педагога, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых педагогов, мотивация участия в инновационной

	навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа Работа	(лекции в «Школе молодого педагога» педагогические чтения и др.); творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество	деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер- классы, проблемно- деловые, рефлексивно- деловые игры)
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

На «адаптационном» этапе наставник должен учитывать, что профессиональное становление молодого педагога связано не только с умением решать известные задачи, но и с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Молодой педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому на первом «адаптационном» этапе наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с молодыми учителями.

Для определения направлений методической работы и ее содержания в ходе диагностики выявляются проблемы, которые испытывает молодой учитель в начале своей профессиональной деятельности. Основным методом работы на первом этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений.

В первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоевывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем его уроки, классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи. Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование.

Практика показывает, что в первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;

- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике:

- «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности» (Приложение 1);
- «В помощь молодому классному руководителю» (Приложение 2);
- «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания» (Приложение 3);
- «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?» (Приложение 4);
- «8 способов удержать внимание» (Приложение 5).

Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Особенно полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом уроков и занятий других педагогов образовательной организации (не только открытых, показательных). В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных учителей, наставника, руководителя. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя. Дает положительный эффект прием, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Молодой специалист предварительно читает нужные разделы учебника, методических пособий, осуществляет подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока. Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий.

Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации. Опыт организации показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы. Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами - главная проблема следующего этапа. Для решения этой задачи необходимо:

- раскрыть профессиональный потенциал молодого специалиста;
- привлечь его к участию в общественной жизни коллектива;
- формировать у него общественно значимые интересы;
- содействовать развитию его творческих способностей.

Процесс адаптации молодых учителей в значительной мере обусловлен степенью и характером помощи, который молодой педагог получает от администрации школы, опытных учителей, коллег по работе.

### **Анализ потребностей молодого педагога**

На «проектировочном» этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. Молодому педагогу предлагается заполнить анкету (приложение 6).

Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту логику заполнения анкеты: никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста, данные не передаются руководителю школы и не влияют на оплату труда или продвижение по службе.

Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. К тому же следует объяснить, что Вы не сможете оказать грамотную поддержку, не зная сильные и слабые стороны подопечного, и не хотите зря терять Ваше и его время. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта учителя Российской Федерации. Важно, чтобы после объяснения логики заполнения анкеты молодой специалист заполнил ее сам или совместно с Вами. Если это происходит в Вашем присутствии, необходимо задавать наводящие вопросы, но ни в коем случае нельзя подводить итог за подопечного и навязывать свое мнение. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др.

Предлагаем рассмотреть разные ситуации, которые могут возникнуть во время заполнения данной анкеты. Выбирая цифру «7», мы ориентировались на то, что для целостного развития молодому специалисту важно работать над всеми 5 компетенциями одновременно. В рамках «Компетентный педагог» предлагается выбрать не одну, а три зоны роста.

Важно отметить, что нет необходимости выбирать именно 7 зон роста, их может быть меньше (но мы советуем не менее трёх со всей анкеты) или больше (если Вы не станете браться за все пункты сразу и запланируете более обширную программу с молодым специалистом в течение всего учебного года).

Некоторые подопечные недооценивают себя. Не комментируйте их действия для того, чтобы не усугубить сложившуюся ситуацию, потому что они уже чувствуют себя неуверенно. Задайте этому молодому специалисту ряд вопросов: «Почему Вы так себя оцениваете? Объясните мне, пожалуйста, подробнее, что Вы понимаете под словом ...».

Если молодой специалист убежден в том, что обладает умениями на уровне «А» (очень низкий уровень компетентности) во всех областях, оставьте заполненную анкету в том виде, в каком она есть, но попросите подопечного расставить приоритеты и указать сферу важнейших для него потребностей («Над каким пунктом Вы бы хотели поработать в первую очередь?»).

После первого урока акцентируйте внимание подопечного на тех областях, в которых молодой специалист проявляет себя лучше всего. Используйте конкретные доказательства, чтобы подтвердить то, о чем Вы говорите. Затем приложите все усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную.

Некоторые молодые специалисты переоценивают себя. Задавая вопросы, помогите ему прийти к более реалистичной самооценке. Если подопечный убежден в том, что оценка потребностей правильная, не нужно настаивать на своем мнении (даже если Вы знаете, что ранее он не занимался этими вопросами): – оставьте все как есть, нет необходимости вступать в дискуссию, не увидев подопечного в деле.

Между тем необходимо выбрать зону роста, в этом помогут грамотные конструктивные вопросы. Постарайтесь вместе найти пробелы и выделите их для подопечного в качестве фокуса для дальнейшего развития.

После посещения первого урока у Вас будет возможность обсудить области, которые нуждаются в усовершенствовании; убедитесь, что у Вас есть конкретные и понятные для подопечного аргументы. Затем приложите усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную. Важно учесть, что некоторые молодые специалисты могут не понимать глубину отдельных пунктов.

После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста. В приложении 7 приведена таблица, которую Вы можете использовать как пример. Можно составить более сложный и детальный план.

### **Особенности проведения методического коучинга, современный подход к анализу урока**

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Важно, чтобы слово наставника не расходилось с делом. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения учеников с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:

– обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока); □  
просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);

– обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока).

Стадия 1: обсуждение до урока Цели обсуждения до урока:

- создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;
- помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок;
- создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость;
- создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока.

Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание.

Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

- дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;
- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: просмотр урока

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и его/ее учениками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать, как ученики демонстрируют свои знания (путем фиксации конкретных результатов, либо при

помощи фотографий, снятых в классе во время урока), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Наставники, анализируя урок, часто допускают ошибку: – они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения урока вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности. С

тадия 3: обсуждение после урока

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами.

Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов. Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга.

Пять последовательных фаз:

1. Распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?)
2. Вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвало это чувство?)
3. Анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?)
4. Определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?)
5. Обобщение обучения (Чему Вы научились?)

Как только молодой специалист, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно очень тонко чувствовать Вашего подопечного и предоставлять ему формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Если наставник хочет добиться качественного развития своих подопечных, недостаточно говорить им: «Больше работайте с классом», «Вовлекайте учащихся в процесс обучения», «Сделайте так, чтобы они наслаждались процессом обучения». Наставнику необходимо с самого начала вовлекать подопечных в конкретную работу, обращать их внимание на то, как они применяют ФГОС во время занятий, как учитывают личность учеников при планировании занятий, как задают вопросы, заставляющие задуматься, и как строят урок в целом. Таким образом, наставнику следует пригласить молодых специалистов на свое занятие, чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала.

Момент посещения Вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных уроков не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

## **Развитие рефлексии молодого учителя**

Цель наставника – довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого специалиста навыкам рефлексии и самообучения.

Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении показателей успеваемости учащихся. Не так просто проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся. У опытных учителей это происходит неосознанно. Такие учителя сразу иницируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию урока им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку. Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая рефлексия о Ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

Профилактика всегда переносится легче, чем лечение заболевания. Не забывайте, что у Вас целая команда молодых специалистов, посещайте занятия друг друга, в результате каждый сможет со стороны оценить эффективность деятельности начинающих учителей.

Для непрерывного роста подопечных наставникам важно постоянно наблюдать, как молодые специалисты планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких «раунда» (планирование – проведение урока – методический коучинг) для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов.

На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр видеофильмов отснятых уроков;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков;
- мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не

испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Это могут быть проблемы поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод интроспективного анализа как своеобразная техника «исследования себя». Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания.

Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Предлагаются темы для размышлений, написаний эссе и сочинений, выражение мыслей любым образом «В чем проявляется моя уникальность?», «Свобода и дисциплина в образовании» и др.). Ведение дневника – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. В психологии этот метод настолько редок в исследованиях, настолько и ценен. Дневники самих людей, написанные от первого лица, и дневники, повествующие о жизни кого-то. Они обладают важнейшим свойством – они лишены избирательности исследовательского взгляда, а потому целостны, исключены исследовательской оценки, включены в жизнь исследуемого естественно, органично, как эмоциональное содержание человеческих отношений. Можно предложить учителям вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров.

Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод сократического диалога, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. Метод сократического диалога пронизывает всю практику преподавания. Этот метод сложно запланировать и корректировать по времени. Он может возникнуть спонтанно, произвольно, совершенно в непредсказуемом месте учебного занятия, но, практика показывает, что даже более опытных и зрелых педагогов-практиков нужно учить вести сократические беседы, они не всегда готовы к диалогу, не всегда открыты для рассуждения, высказывания своей позиции, рефлексивного анализа своего профессионального опыта.



Метод философствования. Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с учениками и т.д.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности. Аналогичным является кейсметод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре.

Микрообучение – это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как преподавателем и группой, так и самим педагогом. В процессе микрообучения перед обучающимся стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы «безопасные» условия для ее решения, что позволяет снизить риск «провала» в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение. Объективное наблюдение за обучаемыми заключается в записи на видеопленку их деятельности в ситуации преподавания. Эта видеозапись дает возможность обучаемому оценить свои действия, с помощью преподавателя и всей группы точно проанализировать свои педагогические умения и повысить свою компетентность.

Отметим, что различаются два типа наблюдения: гетероскопия и аутоскопия. Гетероскопия (наблюдение другими людьми, наблюдение «со стороны») позволяет объективно оценить поведение слушателей во время работы, выявить их сильные стороны и недостатки, которые затем устранить с помощью соответствующего обучения. Видеозапись занятия, проведенного каждым обучающимся, предлагается для обсуждения всей группе. Это вызывает необходимость выбора четких и показательных критериев оценки учебного занятия. Используя повседневный опыт, а также привлекая теоретические положения и экспериментальные данные, можно постепенно прийти к единству мнений в отношении критериев, которые следует применять. В случае необходимости они адаптируются группой в зависимости от целей проведения занятия, возможных узких задач наблюдения и оценки, условий обучения.

Аутоскопия или самонаблюдение позволяет обучаемому получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. Увидеть себя во время проведения урока, проигрывания учебной ситуации – подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. В частности, это способствует тому, что педагоги, имеющие определенный опыт работы по профессии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Все перечисленные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге. Безусловно, перечисленный ряд рефлексивных методов не является завершенным и вполне может быть продолжен.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

– Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Важно позитивно закончить программу наставничества. В завершение работы команде необходимо встретиться и обсудить проделанную работу, а также отпраздновать успех программы наставничества. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.

## Использованная литература

1. Ермолаева М. Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности Текст.: учеб.-метод, пособие / М. Г. Ермолаева. -СПб. :КАРО, 2008.- 160 с.
2. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000.-336 с.
3. Ниязбаева, Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист.-2013.-№5.-С.6-9.
4. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).
5. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан, г. Казань, 2017, 82 с.
6. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!» № 8 (44) август 2015 г.

## Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности

Дорогой коллега!

Быть учителем – значит посвятить свою жизнь детям. «Сто детей – это 100 людей. И не когда-нибудь потом, завтра, а сейчас, сегодня», - писал педагог, врач, писатель-гуманист Януш Корчак. Именно сегодня воспитанники ждут Вашего профессионализма, сердечности, интеллигентности, умения любить и прощать, спасать и не предавать, обязательности и надежности. Современной школе необходимы молодые учителя, способные принести в мир добро и веру, честность и благородство, стремящиеся к творческим открытиям, к вершинам профессионального мастерства.

Профессия учителя трудна, но почетна и прекрасна. Поэтому помните:

Самое благое поприще – служение добру и правде;  
 самая верная дорога – дорога честного труда; самое значительное дело – то, которое Вы сами выбрали и которому вы преданны;  
 самый мужественный поступок – признание собственных ошибок;  
 самая прочная жизненная опора – знания.

Ваши обязанности:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на вас уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- проходить раз в пять лет аттестацию согласно «Положению об аттестации педагогических и руководящих работников» (мы советуем вам делать это регулярно!);

- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в школе, вовремя приходить на работу,

- соблюдать установленную продолжительность времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива; систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- беречь и укреплять собственность ОУ (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.),

- экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

Помните всегда, что вы несете полную ответственность за жизни и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательной организацией. Если вдруг один из ваших подопечных пострадает,

немедленно сообщите об этом администрации. Надеемся, что в вашей педагогической практике этого никогда не случится.

Директор приказом по ОУ имеет право в дополнение к учебной работе возложить на вас классное руководство, заведование учебным кабинетом и другие образовательные функции. Исполнение этих функций тоже входит в ваши обязанности! Ознакомьтесь также с «Правилами внутреннего распорядка для работников общеобразовательных учреждений». Знаете ли Вы, что подразумевается под понятием «рабочее время» и как правильно его использовать?

1. Ваше рабочее время определяется учебным расписанием и должностными обязанностями.

2. Ваша учебная нагрузка устанавливается руководителем образовательной организации до вашего ухода в отпуск.

При этом вы должны знать, что:

- объем учебной нагрузки устанавливается с учетом вашей квалификации, распределяется в течение всего учебного года, уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки только с вашего согласия;

- если вы не дали письменного согласия, то никто не имеет права заставить вас работать больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы;

- объем вашей учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года,

- уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся и класс-комплектов;

- вам может быть предоставлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3. Помните, работа в выходные и праздничные дни запрещена, хотя вас могут привлечь к дежурству в выходные и праздничные дни в исключительных случаях по письменному приказу директора ОУ.

4. Однако за дежурство или работу в выходные и праздничные дни вам предоставляются дни отдыха в каникулярное время, не совпадающее с вашим очередным отпуском.

5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, – ваше рабочее время. В этот период вы можете быть привлечены администрацией образовательной организации к методической, педагогической и организационной работе.

6. Приятной особенностью педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении является предоставление очередного отпуска в период летних каникул (56 календарных дней).

7. Вам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять коллегу без ведома администрации ОО;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;

- удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещениях и на территории ОО, согласно постановлению Правительства РФ;

- освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения ваших поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;

- отвлекать других педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

8. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора ОО и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только руководителю ОО и его заместителям.

Но у вас есть еще и права:

Вы имеете право работать по совместительству в других организациях и учреждениях в свободное от основной работы время. Но помните, что совместительство должно осуществляться не в ущерб основной работе!

## **В помощь молодому классному руководителю (1 вариант)**

Уважаемый молодой коллега!

Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте поделиться опытом, накопленным за многие годы работы в школе классным руководителем. Любая деятельность начинается с планирования работы.

1. Не забудьте, составляя план:

– сделать анализ работы за предыдущий год (если вы работаете в школе не первый год);

– написать характеристику класса (если Вы взяли классное руководство только в этом учебном году, то выполните это в течение первой четверти);

– определить цель, поставить воспитательные задачи.

2. Постарайтесь спланировать экскурсии, классные часы, темы родительских собраний.

3. Подумайте над темой самообразования (или обобщения опыта работы), выберите удобную для вас форму самообразования.

4. Проанализируйте дела класса как внутренние, так и общешкольные.

5. Вы можете включить в план работы следующие разделы:

– учебные дела;

– участие в общешкольных мероприятиях;

– дела класса;

– работа с родителями;

– индивидуальная работа с учащимися.

6. Приготовьтесь к тому, что классный руководитель ведет следующую документацию:

– классный журнал;

– план воспитательной работы с классным коллективом;

– тетрадь классного руководителя в любой форме;

– дневники учащихся;

– личные дела учащихся;

– психолого-педагогические карты изучения личности учащихся (по необходимости);

– папки с разработками воспитательных мероприятий.

7. Составьте себе памятку:

– кабинет, закрепленный за вашим классом;

– помещение, прикрепленное для генеральной уборки;

– прикрепленный пришкольный участок;

– дни дежурства по школе;

– график дежурства по классу;

– день выпуска общешкольной или классной газеты;

– список учащихся, которым необходимы проездные билеты;

– список многодетных и социально не защищенных семей;

– сведения об учащихся класса и их родителях с указанием домашнего адреса, телефона;

– сведения о занятости учащихся во внеурочное время;

– распределение общественных поручений (отдельно указать тех, кто является старостой класса, членом ученического комитета);

– педсоветы и совещания классных руководителей по четвертям;

– список учителей-предметников, работающих в классе;

– расписание занятий класса;

– расписание по личной учебной нагрузке;

- состав родительского комитета (если в школе есть Попечительский совет, то указать представителя от класса);
- цепочка для срочного оповещения учащихся;
- дни рождения учеников класса по месяцам;
- дела, которые требуют предварительной подготовки;
- акции, в которых может принять участие класс.

### **В помощь молодому классному руководителю (2вариант)**

Вам поручили классное руководство. Хорошо это или плохо? Ответу так: это ответственно.

Классный руководитель – школьная мама, причем многодетная. Каждому ребенку надо уделить внимание, уметь выслушать, понять, помочь при необходимости. Очень важен стиль отношений с воспитанниками, определяемый, прежде всего личностью самого классного руководителя, системой его педагогических приемов и способов взаимодействия с учениками.

Хороший контакт с родителями учащихся и активное привлечение их к участию в воспитательном процессе будет способствовать развитию классного коллектива (его сплоченности, желанию вместе общаться в свободное время и т.д.), повышению учебной мотивации, росту уровня воспитанности учащихся.

Быть хорошим классным руководителем – это призвание. Ваша трудовая деятельность только начинается. Поэтому позвольте мне как учителю-наставнику рассказать о том, какие обязанности имеет классный руководитель.

Функциональные обязанности классного руководителя

В процессе организации воспитательной работы в классе классный руководитель осуществляет следующие функции:

- изучение личности учащихся;
- анализ, координация и коррекция образовательного процесса и взаимоотношений в классе (учащихся между собой в классе и с учащимися других классов, учащихся и учителей и др.);
- координация образовательной (обучающей и воспитывающей) деятельности педагогов, работающих с учащимися класса;
- организация планирования, подготовки, проведения и подведения итогов периодов жизнедеятельности классного коллектива и классных мероприятий: классных часов, минут информации и общения, коллективных творческих дел, «огоньков», конкурсов, экскурсий и т.д.;
- социальная защита учащихся (совместно с социальным педагогом); □ активная работа с родителями учащихся;
- педагогическое обеспечение деятельности ученического самоуправления в классе;
- организация ведения классного журнала и дневников учащихся. Осуществляя свои функции, классный руководитель в начале учебного года:
  - составляет список класса и оформляет классный журнал (в начале первой учебной недели);
  - организовывает получение учебников в школьной библиотеке (в течение первого – второго учебных дней);
  - изучает условия семейного воспитания учащихся (в течение первой учебной четверти);
  - уточняет или составляет социальный паспорт класса и сдает его социальному педагогу (в течение первой учебной четверти);



- собирает и имеет полную информацию об участии учащихся класса в учреждениях дополнительного образования (в течение октября);
- проводит работу по вовлечению учащихся в разнообразную деятельность, в том числе в деятельность объединений дополнительного образования, в целях развития их способностей (в течение первой четверти);
- организовывает коллективное планирование жизнедеятельности класса на полугодие (для III – VII классов) или на год (для VIII – XI классов) (в течение сентября);
- составляет план воспитательной работы класса, согласовывает его с руководителем методического объединения классных руководителей и сдает на утверждение заместителю директора по воспитательной работе (в течение сентября);
- ежедневно:
  - отмечает в классном журнале отсутствующих учащихся;
  - осуществляет педагогическую помощь органам ученического самоуправления класса и представителям школьного самоуправления в классе;
  - осуществляет контроль за внешним видом учащихся и наличием у них сменной обуви;
  - осуществляет контроль за питанием и культурой поведения учащихся класса в столовой;
  - осуществляет контроль за дежурством по классу; еженедельно:
  - проверяет дневники учащихся;
  - осуществляет контроль за ведением классного журнала учителями-предметниками;
  - проводит классный час и (или) полчаса информации и общения;
  - осуществляет контроль за санитарным состоянием закрепленных за классом участков школы; ежемесячно:
    - организовывает коллектив класса на участие в школьных делах;
    - помогает органам ученического самоуправления организовывать подведение итогов жизнедеятельности классного коллектива;
    - проводит занятия по правилам дорожного движения и плановой инструктаж по технике безопасности и безопасности жизнедеятельности;
    - дежурит на общешкольных вечерах и других мероприятиях (согласно графику дежурства);
    - контролирует участие в кружках, секциях, клубах, других объединениях учащихся своего класса, требующих особой педагогической заботы; в течение четверти:
      - организовывает выполнение рекомендаций медицинских работников по охране здоровья учащихся;
      - помогает органам ученического самоуправления в организации жизнедеятельности классного руководителя (текущее коллективное планирование, организация дел и коллективный анализ);
      - организовывает дежурство класса по школе (согласно графику дежурств);
      - оперативно информирует социального педагога, заместителя директора школы по воспитательной работе или директора школы о девиантном поведении учащихся, о случаях грубого нарушения учащимися класса устава школы; о необходимости социальной защиты своих учащихся, и вместе с ними принимает необходимые педагогические меры;
      - организовывает контроль за состоянием школьных учебников;
      - уточняет информацию об участии учащихся класса в деятельности объединений дополнительного образования;
      - проводит педагогические консилиумы;
      - проводит родительские собрания;
      - организовывает работу родительского комитета класса (согласно плану работы комитета);

– посещает методические объединения классных руководителей, семинары, совещания по вопросам воспитательной работы, другие мероприятия, связанные с повышением педагогического мастерства классного руководителя; в конце четверти:

– организывает подведение итогов учебы учащихся и жизнедеятельности классного коллектива в прошедшей четверти;

– сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчет об успеваемости класса и оформленный классный журнал;

– организывает генеральную уборку кабинета и закрепленных за классом участков территории; во время каникул:

– организует каникулярные мероприятия своего класса (вариант: совместно с другими классами); в конце учебного года:

– организывает подведение итогов жизнедеятельности класса в учебном году и вместе с активом (организаторами самоуправления) класса отчетно-выборную кампанию в классе;

– проводит педагогический анализ хода и итогов учебно-воспитательного процесса в классе и сдает его (в форме отчета об учебно-воспитательной работе в классе в прошедшем году) заместителю директора школы по воспитательной работе;

– организывает сдачу школьных учебников в библиотеку;

– сдает заместителю директора по учебно-воспитательной работе отчет об успеваемости класса и оформленный классный журнал;

– организывает генеральную уборку кабинета и закрепленных за классом участков территории;

– получает от родителей учащихся данные о летнем отдыхе детей. Классный руководитель выпускного класса:

– организывает подготовку выпускных мероприятий с учащимися и родителями своего класса;

– собирает и имеет полную информацию об устройстве своих выпускников в учебные заведения, на работу и т.д. (к началу очередного учебного года);

– собирает информацию для заполнения аттестатов о полном среднем образовании или свидетельство о неполном среднем образовании;

– собирает сведения о сдаче экзаменов по выбору учащихся;

– контролирует приход учащихся на экзамены.

Как отмечалось выше, в обязанности классного руководителя входит проведение родительских собраний. Молодые учителя, как правило, испытывают ряд трудностей при подготовке таких мероприятий.

### Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания

А.С. Макаренко утверждал, что «каждая семья представляет явление особое, индивидуальное, и воспитательная работа в одной семье вовсе не должна быть точной копией такой же работы в другой».

Родительское собрание – одна из основных форм связи школы с семьями учащихся и пропаганды педагогических знаний среди родителей, это школа воспитания родителей, формирующая родительское общественное мнение, родительский коллектив.

В подготовке и проведении родительского собрания рекомендую учесть следующие моменты:

1. За 2-3 недели до проведения родительского собрания следует объявить о нем учащимся, подчеркнув необходимость посещения родителями этого собрания, сообщив тему собрания, и проверить, сделал ли ученик запись об этом в дневнике. Такой срок позволит родителям заранее спланировать своё время и освободить вечер для посещения собрания, а за 3-4 дня в дневниках делается повторная запись-напоминание.

2. К подготовке собрания, как правило, привлекаются члены родительского комитета или родителей. Необходимо продумать, кто из родителей сможет выступить по теме собрания. С каждым выступающим нужно поговорить, отметив положительные моменты в воспитании детей и подчеркнув основные направления сообщения.

К собранию готовится выставка работ учащихся, отражающая их классную или внеклассную деятельность (тетради, рефераты, конспекты, рисунки, поделки и т.д.).

Большим успехом пользуются выставки ученических стенных газет, из которых родители узнают об общественной жизни класса. К итоговому собранию можно подготовить концерт учащихся или выступление агитбригады. До начала собрания родители могут ознакомиться с выставкой педагогической литературы по теме собрания.

3. Выступление классного руководителя на собрании должно быть хорошо подготовленным, эмоциональным, доброжелательным и обязательно должно начинаться с рассказа о положительных фактах в жизни класса. Выступление может содержать и анализ отрицательных явлений, если таковые имеют место в классе, тогда классному руководителю необходимо включать реальные предложения, которые создали бы у родителей установку на возможность исправления настоящего неблагоприятного положения. Ни в коем случае в выступлении классного руководителя не должно быть высказано сомнение в неискоренимости положения в классе в целом и отдельных учащихся. На собрании можно доводить до сведения всех родителей только такие факты (положительные и отрицательные) поведения учащихся, в отношении которых у классного руководителя существует полная ясность. Нельзя постоянно упоминать одни и те же фамилии учащихся в положительном и отрицательном плане.

Задача учителя состоит в том, чтобы поддержать интерес каждого родителя к общей работе в процессе самого собрания. Это возможно тогда, когда родители на фоне общих дел видят деятельность своих детей.

Совершенно недопустимо «отчитывать» родителя за промахи его ребенка или зачитывать оценки того или иного слабого ученика. Такое поведение учителя приводит к тому, что родители слабо успевающего ученика перестают посещать собрания. Тем не менее, необходимо сообщать родителям о недочетах в работе их ребенка, подсказывать пути их преодоления. Конкретную информацию об успехах и особенно недостатках своего ребенка родители получают от учителя здесь же, на собрании, в письменном виде.

Каждому родителю дается свернутый вдвое лист бумаги, на внутренней стороне которого сделаны записи только для этого родителя. Например: «Саша стал заниматься лучше. Однако прошу усилить внимание к занятиям математикой. Прошу прийти на консультацию в среду в 16.00 ч.», «Серёжа стал рассеянным, невнимательным. Почему бы это? Прошу Вас остаться после собрания для беседы».

4. Классный руководитель может практиковать лекции – выступления родителей, педагогов, юристов, медиков. После выступления классного руководителя можно организовать обсуждение возникшей проблемы, практикум, обменяться опытом семейного воспитания. По ряду вопросов, обсуждаемых на собрании, принимается решение, которое доводится до всех родителей.

Периодически родительский комитет отчитывается о выполнении принятых ранее решений.

5. Чем больше родителей будет участвовать в подготовке родительского собрания (даже в качестве только сообщающих о нем другим), тем активнее они будут себя вести на самом собрании.

На родительском собрании следует обязательно поблагодарить и тех родителей, кто его готовил, и тех, кто оказывал помощь школе в проведении других мероприятий.

В подготовке и проведении собраний очень помогает анкетирование родителей. В анкетах родители пишут о том, какие вопросы воспитания их волнуют, какую информацию хотели бы получить, какую помощь в воспитании детей могут оказать.

Такие формы взаимодействия с родителями позволяют привлечь их к активному участию в мероприятиях класса, больше жить интересами своих детей.

### Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?

Даже если Вы совсем недавно начали работать в школе, то наверняка уже столкнулись с этой проблемой и не знаете, как вести себя в подобных ситуациях.

Любой педагог может перечислить разные формы нарушения дисциплины (грубость, дерзость, непослушание, заведомая ложь, некорректное выражение несогласия, «глупые» вопросы, резкая критика действий и поступков педагога и др.).

Дисциплинарные нарушения учеников могут привести к затяжным конфликтам. Это ведет к ухудшению результатов деятельности педагога, снижению работоспособности, появлению ошибок, и учитель, особенно молодой, ощущает разбитость, подавленность. Иногда эмоциональная напряженность достигает критического момента и результатом становится потеря самоконтроля и самообладания. Так, например, Ваша бурная реакция на гудение класса с закрытым ртом, обрадует учеников и обеспечит вам «подобные концерты» в дальнейшем. Процесс адаптации к работе затягивается и выливается в общую неудовлетворенность собственной профессией.

Для того чтобы справиться со сложной конфликтной ситуацией, учителю необходимо умело сочетать различные технологии. От этого будет зависеть атмосфера в классе, взаимоотношения между учителем и учеником, мироощущение детей, их жизненный тонус. Действия педагога не должны вызывать тревогу, стресс, ощущение беспомощности у школьника. Специфика поведения педагога заключается в том, что он должен не уронить свой авторитет, скорректировать поведение ребенка и сохранить его достоинство. Дети не всегда в полной мере осознают нанесенный ими морально-психологический урон, и поэтому одна из задач педагога – обучение ребенка осознанию, осмыслению своих поступков по отношению к другому человеку.

Существуют различные подходы к проблеме дисциплины. Один из них можно назвать «возьмемся за руки». Педагоги, придерживающиеся этого направления, считают, что со стороны ученика необходим осознанный выбор, и они включают самих учеников в процесс установления правил. Их программа поддержания дисциплины строится на позитивных взаимоотношениях с учениками, на повышении их самоуважения с помощью стратегии поддержки. Конечно, педагог может заставить ученика выполнить требование, подчинить его, но подчиняясь силе, ученик выходит из такого общения менее свободным и более безответственным.

Психологи предлагают иной стиль взаимодействия. Вы знаете, что такое партнерские отношения с учеником? Это способ изменить поведение воспитанников и отношения в школе. Они строятся на двух правилах, воспитывающих личность:

1. Ученик выбирает поведение, а учитель помогает сделать выбор осознанным.
2. Свобода выбора – это готовность самому отвечать за его последствия.

Очень важно, чтобы Вы выстраивали партнерские отношения не только между собой и учениками, но также между собой и родителями, учителями, администрацией.

Сталкиваясь с «плохим» поведением своих воспитанников, Вы, наверное, спрашивали себя:

«Как скорее прекратить такое поведение?»

Чтобы грамотно строить конструктивное взаимодействие с нарушителем, необходимо:

- распознать истинный мотив поступка;
- в соответствии с ним выбрать способ действия, чтобы немедленно вмешаться в ситуацию и прекратить выходку;
- разработать стратегию своего поведения. Вы должны понимать, что за дисциплинарным нарушением стоит одна из четырех целей:
  - привлечение внимания;
  - власть;
  - месть;

– избегание неудачи. Каковы бы ни были цели плохих поступков учащихся, Вы должны как-то взаимодействовать с ними. Вам необходимо понять цель нарушения поведения и конструктивно строить общение с учениками.

Попробуем разобраться с мотивами «плохого» поведения.

I. Привлечение внимания. Некоторые ученики выбирают «плохое» поведение, чтобы получить особое внимание учителя. Они хотят быть в центре внимания, требуют его все больше и больше. Суть их «плохого» поведения – демонстративность. Такие поступки отвлекают весь класс, учителя и работать становится невозможно. Какова же природа такого поведения? Потребность во внимании – базовая психологическая потребность. Иногда ребенку получить сердитое внимание лучше, чем не получить никакого – это можно считать первопричиной «плохого» поведения.

Вторая причина – никто не учит ребенка, как попросить внимания в приемлемой манере.

Третья причина – чем меньше внимания ребенок получает дома, тем больше вероятность поведения, направленного на привлечение внимания в школе.

В младших классах их действия предназначаются учителю. В средних и старших классах им нужна уже более широкая аудитория: и одноклассники, и учителя.

На самом деле ученики, демонстрирующие такое поведение, показывают Вам, что они хотят взаимодействовать с Вами, но не знают как.

Если об этом помнить все время, возможно, Ваше раздражение и возмущение угаснет.

Существуют способы профилактики такого поведения:

1. Попробуйте уделять внимание тем, кто сегодня ведет себя хорошо. Поощряйте за хорошее поведение, чем за плохое!

2. Научите своих учеников просто и открыто просить внимания у учителей или класса.

Иногда такое поведение все же требует немедленной реакции и Вашего вмешательства. Попробуйте использовать следующие примеры:

- установите зрительный контакт;
- встаньте рядом;
- упоминайте имя ученика;
- игнорируйте такое поведение;
- делайте письменные замечания.

Эта стратегия минимизации внимания позволяет уменьшить демонстративное поведение, поскольку оно будет оставаться незамеченным. Иногда можно прекратить выходку ученика, действуя неожиданно:

- начните говорить тихим голосом;
- измените манеру речи;
- временно прекратите урок.

Существует стратегия отвлечения ученика. В критический момент Вы можете:

- задать прямые вопросы;
- попросить об одолжении;

Полезно поблагодарить и отметить тех учеников, которые делают то, что Вы просили. Можно попросить пересесть ученика на другое место.

II. Утверждение своей власти над кем-то. Ученики с таким мотивом плохого поведения постоянно задевают Вас, бросают Вам вызов. Они могут не обращать внимания на Ваши замечания, шуметь в то время, когда остальные работают, жевать жвачку и др. Им нужны зрители, свидетели их власти. Они провоцируют Вас перед классом, и Вы боитесь проиграть эту публичную схватку. Можно выделить основные причины такого поведения:

1. Изменение социальных установок от отношений господства-подчинения в ролевом обществе прошлого к отношениям эмансипации и равных социальных прав.

2. Мода на «сильную личность» учит утверждению своей силы, а не конструктивному подчинению.

Поведение учеников, ищущих власти, может иметь активную и пассивную формы. Активная форма – это вспышки негодования (они неуважительно отвечают учителю, хамят). Пассивная форма – тихое непослушание, оправдание ленью, оправдание плохим вниманием, забывчивостью или плохим физическим состоянием.

В ответ на властолюбивое поведение у вас, естественно, возникают эмоции негодования, гнева, замешательства и желание немедленно прекратить выходку.

Несмотря на сложности в работе с такими учениками, властолюбивое поведение имеет свои сильные стороны. Многие ученики, демонстрирующие такое поведение, – интересные, незаурядные личности, которые обладают лидерскими способностями, честолюбием, склонностью к самоутверждению и независимым мышлением.

Попробуйте воспользоваться двумя принципами профилактики:

1. Избегайте прямой конфронтации, что позволяет снизить напряженность.

2. Позволяйте проявлять власть и руководить разрешенными способами под Вашим контролем. Передайте ученику часть своей организаторской власти.

III. Мечь. «Плохого» поведение с такой целью - это самый тяжелый случай для взаимодействия и воспитания. Часто эти дети выглядят недовольными, угрюмыми, злыми. Когда ваш ученик устраивает выходки с целью отомстить, он мстит за нанесенные ему обиды, реальные или воображаемые.

Конечно, взрослые могут поставить ребенка на место, ибо он сильнее, однако такой способ реагирования оказывается непродуктивным и в некоторых душах сеет зерна глубокой обиды, которые прорастают мстительностью.

Иногда дети мстят учителю за обиду, нанесенную другими. В какой форме поведения проявляется мечь? Это могут быть прямые акты физического насилия, а также не прямые акты физического насилия. Например: порча школьного имущества (пачкать стены, вырывать страницы из библиотечной книги, сломать цветок).

Есть еще и психологические акты насилия – оскорбление и хамство. Такие действия продуманны и вызывают у учителя чувство острой обиды и беспомощности. Любимый способ отомстить – подвергнуть атаке то, что для Вас дорого, ценно и важно. Например, аккуратность, чистоплотность или вежливость и пунктуальность. К сожалению, взрослые все чаще сталкиваются с такими способами мести и шантажа как алкоголь, наркотики, преступления и др.

Если в ответ на поведение ребенка вы чувствуете обиду, боль, недоумение, опустошение, то, скорее всего, скрытая цель такого поведения – мечь. Второй признак – первые импульсивные движения:

1. Ответить силой, подавить любой ценой.

2. Уйти, избежать сложившейся ситуации. Но ни одна из этих непосредственных реакций не подходит для учителя. Есть два основных принципа профилактики мстительного поведения:

1. Строить отношения со всеми учениками так, чтобы в них чувствовалась забота о них.

2. Обучать учеников нормальным выражениям своей душевной боли и страдания приемлемыми способами.

Но и у мстительного поведения есть сильные стороны. В действиях этих детей чрезвычайно развита способность к выживанию, обижая других людей, они как бы защищают себя от обид. Ради сохранения своего психического здоровья они предпочитают хоть что-то делать. Опираясь на эту активность, Вы сможете выстроить взаимоотношения с ним. С точки зрения социальной адаптации такое поведение является не безнадежным.

Среди проблем дисциплины самые сложные и неприятные те, что связаны с поведением мстительного властного типа.

Как же должен вести себя педагог для того, чтобы мирно выходить из напряженных и взрывоопасных ситуаций? Попробуйте использовать меры экстренного педагогического вмешательства.

Ищите изящный уход – это дипломатический маневр, позволяющий всем участникам конфликта «сохранить лицо» и избежать скандала.

Признайте силу ученика. Это признание, как прием очень часто разряжает напряженную ситуацию, так как означает фактически признание равенства статусов ученика и учителя как личностей и способствует возникновению среди учеников духа кооперации, а не конфронтации. Например, Вы можете сказать: «Дима, я понял, что не могу сделать так, чтобы ты стал выполнять домашние задания по математике». На это нечего возразить, здесь нет команд и можно как-то воздействовать на Диму, чтобы он принял правильное решение.

Уберите зрителей или отложите конфликтное обсуждение данного момента, когда ученики уйдут. Например, на уроке, когда какой-нибудь ученик вступил с Вами в яростную полемику по теме, не относящейся к занятию (он чувствует горячее внимание всего класса), просто скажите:

- мы обязательно закончим обсуждения этого вопроса на перемене;
- у меня нет желания обсуждать эту тему прямо сейчас;
- возможно, ты прав. Как-нибудь поговорим об этом.

Без зрителей ученик может потерять интерес к конфронтации.

Назначьте специальное время для обсуждения вопроса. Например, когда ученик начинает допекаль Вас, скажите: «Я согласен выбрать время для обсуждения с тобой этого вопроса. Сегодня в три часа тебе подходит?»

Озадачивайте учеников. Покажите, что Вами нельзя манипулировать:

1. Согласитесь с учеником (словно его высказывания или вопросы совершенно безобидны и незначительны).

2. Поменяйте тему или расскажите шутку, прочтите стихотворение.

IV. Избегание неудачи.

Дети с такой причиной «плохого» поведения не задевают Вас, не вносят хаос в деятельность класса, хотят быть незаметными, но они очень редко взаимодействуют с классом и учителем. Часто ученики, боящиеся неудачи ничего не делают, надеясь, что этого не заметят. Эти ученики любят откладывать выполнение задания на потом, не доводят до конца начатое дело, оправдываются плохим физическим состоянием, медицинским диагнозом. Такие дети «избегание» постоянно используют как способ защиты, что не способствует успеваемости и социальному развитию.

Сталкиваясь с поведением, направленным на избегание неудачи, учитель осознает свою профессиональную несостоятельность. Кажется, что невозможно помочь такому ученику.

Причины поведения, направленного на избегание неудачи:

- взрослый в основном занимается тем, что указывает на ошибки и несостоятельность ребенка (такой стиль бесполезен);
- неоправданно высокие ожидания родителей и учителей от ребенка и его страх не соответствовать этому ожиданию;
- перфекционизм, требование от себя совершенства;
- упор на соревнование (если Вы ставите ученика перед выбором: быть ему победителем или проигравшим, то некоторые из них выберут – не играть вообще).

Для таких неуверенных в себе учеников необходимо оказывать специфическую помощь:

1. Поддерживать любые попытки ученика сменить установку «Я не могу» на «Я могу».

2. Помогать таким детям преодолевать барьеры, втягивать в продуктивные отношения с другими учениками.



**«8 способов удержать внимание»**

**Сильный голос.** Сильный голос – прием, позволяющий преподавателям (и тренерам) перенять мастерство педагогов, умеющих «руководить классом». Лучшие учителя приходят в самый неуправляемый класс, в котором никто не может навести порядок, заставляют учеников делать то, что нужно, и возвращают к уроку тех, кто не слушает (или не хочет слушать). В рамках данного приема учителя используют пять навыков.

**Лаконичность.** Чем меньше слов, тем более сильный эффект они производят. Излишняя болтливость сигнализирует о нервозности и нерешительности, тогда как правильно подобранные слова свидетельствуют о подготовке и прозрачности намерений.

Старайтесь обойтись без лишних слов, особенно если волнуетесь. Используйте простые синтаксические конструкции. В одной фразе должна быть заложена одна простая и понятная мысль. За счет этого важная информация не потеряется в потоке ненужных фраз.

Не говорите одновременно с учениками. Покажите, что ваши слова имеют вес: дождитесь полной тишины и только потом говорите. Добившись того, что никто не соревнуется с вами за внимание, вы показываете, что сами будете решать, кого и когда ученики будут слушать. Для достижения этой цели, возможно, потребуется прерваться на самом неожиданном месте, чтобы показать таким образом, что вы не станете продолжать, пока не завладеете всеобщим вниманием.

Допустим, вы собирались сказать: «Ребята, достаньте дневники и запишите домашнее задание». Если вас слушали невнимательно, прервите свою речь на полуслове («Ребята, достаньте...») и, выдержав паузу, продолжайте. Если мерный гул и бормотание по-прежнему мешают работе, сократите фразу до минимума: «Ребята...» Во время этих пауз не меняйте позы, тем самым давая понять, что, пока не установится тишина, никакого продолжения не будет.

Не позволяйте вовлекать себя в диалог. Заявив некую тему, не отвлекайтесь на посторонние разговоры. Этот принцип особенно важен, когда вы делаете кому-то замечание.

Предположим, Андрей толкает стул Риты. Вы говорите: «Пожалуйста, Андрей, убери ногу со стула Риты». Андрей отвечает: «Она тоже меня толкает!» или «Она хотела занять мою половину!». У многих учителей появляется искушение продолжить выяснение: «Рита, все так и было?» или «Меня не интересует, что там делала Рита». Тем самым вы поддерживаете тему, предложенную Андреем, вместо того, чтобы вовлечь его в свою. Лучше всего отреагировать так: «Андрей, я попросила тебя убрать ногу со стула Маргарет» или «Сейчас же выполни мою просьбу и убери ногу со стула Риты». В этом случае учитель недвусмысленно дает понять, что он управляет разговором, и все слушают только его.

В этой же ситуации Андрей может возмутиться: «Но я ничего не делал!» Даже в данном случае не рекомендуется развивать эту тему. В конце концов, вы не стали бы делать замечания, если бы сомневались в его проступке. Поэтому реагируйте так: «Я попросила тебя убрать ногу со стула». К этим словам можно уже ничего не добавлять.

Смотрите в глаза, стойте на месте. О чем бы вы ни говорили, помимо слов вы задействуете невербальную коммуникацию. Даже телом можно показать, что вас должны слушать. Если вы хотите подчеркнуть значимость своих слов, развернитесь всем телом и лицом к человеку, к которому обращаетесь. Смотрите ему в глаза. Стойте прямо или слегка наклонитесь (последний жест свидетельствует, что у вас все под контролем и вас невозможно смутить или напугать).

Стойте на одном месте, когда даете задание, не жестикулируйте и не отвлекайтесь на посторонние дела. Человек, одновременно говорящий что-то и отвлекающийся на какие-то бумажки, показывает, что его слова не столь важны. Поэтому примите

официальную позу, сложите руки за спиной и покажите, что ваши слова, как и вы сами, весомы, значительны и отнюдь не случайны.

Сила тишины. Обычно, когда учитель нервничает или боится, что ученики не будут его слушаться, когда чувствует, что перестает управлять классом, он первым делом старается говорить громче и быстрее. Громкая и быстрая речь сигнализирует о волнении, страхе и потере контроля. Ученики, понимая, что взяли верх над вами и вашими эмоциями, способны легко довести вас до истерики, что, конечно, намного интереснее, чем писать контрольную или решать задачу. Громкий голос, как это ни парадоксально, усиливает шум в классе, и ученикам проще переговариваться шепотом.

Если хотите удержать внимание, говорите медленнее и тише, хотя это и противоречит первому порыву. Понижайте голос. В буквальном смысле слова заставьте учеников прислушиваться к себе. Будьте воплощением уравновешенности и невозмутимости.

Сто процентов. Сто процентов – это количество учеников, которые должны слушать учителя на уроке. «Это из области фантастики?» – спросите вы. Нисколько. Нужно лишь знать некоторые тонкости. Лучшие преподаватели добиваются послушания позитивными и, что немаловажно, ненавязчивыми мерами. Сто процентов внимания достигается за счет умелого использования трех принципов.

Коррекция не должна быть ни навязчивой, ни агрессивной. Сто процентов внимания нужны для того, чтобы вы могли вести урок. Если продирается к этой цели сквозь чащу постоянных замечаний, получится замкнутый круг. Делая выговор одному ученику, вы отвлекаете от урока всех, даже тех, кто слушает вас. Поэтому необходимо следить за дисциплиной, не отступая от темы урока и с минимальными потерями времени. Мы предлагаем шесть видов ненавязчивой коррекции в порядке усиления. Постарайтесь как можно чаще прибегать к первым положениям из списка.

– Невербальная коррекция. Контактируйте с нарушителем дисциплины жестами или взглядом, не отвлекаясь о темы урока. Например, жестами попросите ученика опустить руку, пока вы говорите.

– Позитивная групповая коррекция. Не говорите лишний раз о том, чего ученик делать не должен. Кратко напоминайте всему классу, чем следует заниматься ученику на уроке. Например: «Каждый читает по очереди; остальные следят за отвечающим». Используйте этот навык, когда замечаете, что внимание учеников скоро рассеется. Чем раньше вы напомните, тем лучше.

– Анонимная индивидуальная коррекция. Делайте краткие напоминания классу, как было описано выше, но в данном случае подчеркивайте, что не все занимаются тем, чем нужно. Например: «Мы ждем, когда двое замолчат; все должны смотреть на отвечающего».

– Индивидуальная коррекция. Если приходится обращаться к ученику персонально, делайте замечание незаметно для окружающих. Подойдите к парте нарушителя, наклонитесь и, стараясь не отвлекать других, быстро и тихо выскажите свою просьбу. Затем продолжайте урок. Например: «Олег, я просила всех слушать меня, и мне бы хотелось, чтобы ты делал то же самое».

– Мгновенная публичная коррекция. Не всегда удается сделать замечание незаметно для остальных. Публичная коррекция позволит ограничить объем внимания к нарушителю и объяснить, чего от него ждут, а не ругать или рассказывать, что он сделал не так. Например: «Олег, куда ты смотришь? Задние парты, не зеваем!».

– Наказание. Если не удастся оперативно, не прибегая к крайним мерам, разрешить ситуацию, постарайтесь не сорвать урок. Как и при прочих видах коррекции, наказывать следует быстро, ненавязчиво и без лишних эмоций. В идеале учитель должен располагать арсеналом приемов, чтобы адекватно реагировать на любое нарушение и справляться с ним решительно и без колебаний. Будьте тверды и спокойны. Ловите на раннем этапе.

Лучшие учителя мгновенно замечают, что глаза ученика начинают блуждать, и пресекают его дурные намерения еще до того, как тот успеет что-то сделать.

– Благодарность обладает огромной силой. Простая признательность за то, что ученик выполнил вашу просьбу, не только свидетельствует о воспитании, но и внушает всему классу, что записной хулиган сделал то, что вы просили. (Подумайте, за что еще можно было бы поблагодарить ученика.) Внимание восстанавливается, и ученики воспринимают вас как спокойного и воспитанного учителя, у которого все под контролем.

– Средство, а не цель. Внимание – это средство, а не цель. Ученикам нужно вас слушать, чтобы достичь успехов в учебе. «Смотрите на меня, иначе не поймете» – эта фраза скажет гораздо больше, чем такая: «Все должны смотреть на учителя. Если я прошу вас о чем-то, вы должны это делать».

– Универсальные требования. Педагоги, в совершенстве овладевшие этим приемом, подчеркивают универсальность требований. Они выражают это следующим образом: «Я хочу, чтобы все сели прямо» или, еще лучше: «Мы все должны сесть прямо». Эти фразы подчеркивают единство требований в отличие от такой модели: «Смотри на учителя, Аня!».

Акцентируйте внимание на видимых аспектах поведения.

– Добейтесь максимальной видимости. Найдите верный способ сделать так, чтобы нарушителей дисциплины было легко обнаружить. Не требуйте от учеников абстрактного внимания, а попросите их смотреть на учителя – это действие проще отследить. А еще лучше, попросите положить карандаш и посмотреть на учителя. Теперь вы наблюдаете за выполнением двух указаний, причем отследить выполнение первого – положить карандаш – гораздо проще, чем отметить, весь ли класс смотрит на учителя.

Покажите, что все контролируете. Не просто давайте указания, но и следите за их выполнением, при этом ученики должны понимать, что вы не дремлете. Каждые пару минут оглядывайте класс со спокойной улыбкой, чтобы проверить, все ли идет по плану. Перед тем как что-то попросить, обязательно делайте паузу и смотрите на учеников. Проговаривайте все, что видите: «Спасибо, Петр. Спасибо, Марина. Первый ряд, смотрим на меня». Тем самым вы подчеркиваете, что наблюдаете за всеми и замечаете, кто чем занят, словно у вас есть «радар».

### Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником!

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- А. Низкая степень владения компетенциями
- В. Степень владения компетенциями ниже среднего
- С. Средняя степень владения компетенциями
- Д. Степень владения компетенциями выше среднего
- Е. Высокая степень владения компетенциями

#### Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
1.1.	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2.	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3.	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4.	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5.	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6.	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7.	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8.	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9.	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10.	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						

#### Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым

							Вам требуется помощь наставника
2.1.	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания						
2.2.	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3.	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4.	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5.	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например победителей олимпиад)						

### Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
3.1.	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников						
3.2.	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3.	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4.	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5.	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6.	Формирование у учеников активной гражданской позиции						

### Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
4.1.	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						

4.2.	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3.	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4.	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности						
4.5.	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
4.6.	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						

#### Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
5.1.	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2.	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3.	Сотрудничество с родителями учеников						
5.4.	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников						
5.5.	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников						

**Типовой план развития молодого специалиста**

Компетенция « \_\_\_\_\_ »

Зона роста:	
Цели профессионального развития:	
Опишите, как Вы поможете молодому специалисту достичь поставленных целей:	
— — — — —	