

"Со мной работали десятки молодых педагогов
Я убедился, что как бы человек успешно
не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив,
а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов..."

А.С. Макаренко

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтобы стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. Кроме того, учительское мастерство во многом надо передавать от педагога к ученику.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Для успешной адаптации молодых специалистов в школе разработан план работы «Школы молодого учителя».

План работы

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.);
6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – стажеров;
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

8. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности;

9. Проведение Декады успехов молодого специалиста с посещением уроков учителей – стажеров.

Система мероприятий в работе с молодыми специалистами:

- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, опытом коллег;
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;
- оказание поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Оценка деятельности молодых специалистов:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач ОУ.

Обучение молодых специалистов:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на курсах ПК;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. 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;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

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 аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На "адаптационном" этапе приступая к работе с молодым педагогом, мы обращаем внимание на:

- ✓ требования к организации учебного процесса;
- ✓ требования к ведению школьной документации;
- ✓ формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ✓ механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме того, стараемся обеспечивать 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;
- ✓ освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- ✓ подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

I этап – адаптационный - 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;
(слайд 5)

II этап – 2–3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые городские мероприятия: методические объединения учителей и т. д. На этом этапе предлагается определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне школы;
(слайд 6)

III этап – 4–5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии;
IV этап – 6-й год работы: происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Работа с молодыми педагогами на 1 этапе:

- 1. Помочь адаптироваться педагогу в коллективе.
- 2. Определить уровень профессиональной подготовки.
- 3. Выявить затруднения в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
- 4. Формировать творческую индивидуальность молодого педагога.

(слайд 8)

Период адаптации начинается со знакомства молодого специалиста:

1. Со школой, с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом школы, традициями, определяется рабочее место.

Директор представляет коллективу молодого педагога.

2. Молодой специалист посещает открытые мероприятия, участие в фестивалях, конкурсах, в общественной жизни .

3. На этом этапе проводится анкетирование, наблюдения, выявляет трудности в работе. Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Учитель-методист должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора

Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

4. По возможности начинающий педагог направляется в тот класс, где работает опытный учитель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей оказать помощь при составлении планов, совместная подготовка материалов для работы, анализ и коррекция результатов и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. Свою работу с молодыми специалистами Учитель-методист строит с учетом трех аспектов их деятельности:

"Учитель-методист – молодой специалист" – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками; обеспечение методической литературой, материалами планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

"Молодой специалист – ребенок и его родитель" – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

"Молодой специалист – коллега" – оказание поддержки со стороны коллег.
(слайд 12)

Таким образом, система работы с молодым педагогом способствует:

- адаптации молодого педагога к новым условиям труда;
- формированию его заинтересованности в работе;
- получению положительных результатов;
- развитию педагогического потенциала;
- созданию педагогической среды, в которой молодой педагог найдет себя и будет принят и востребован.

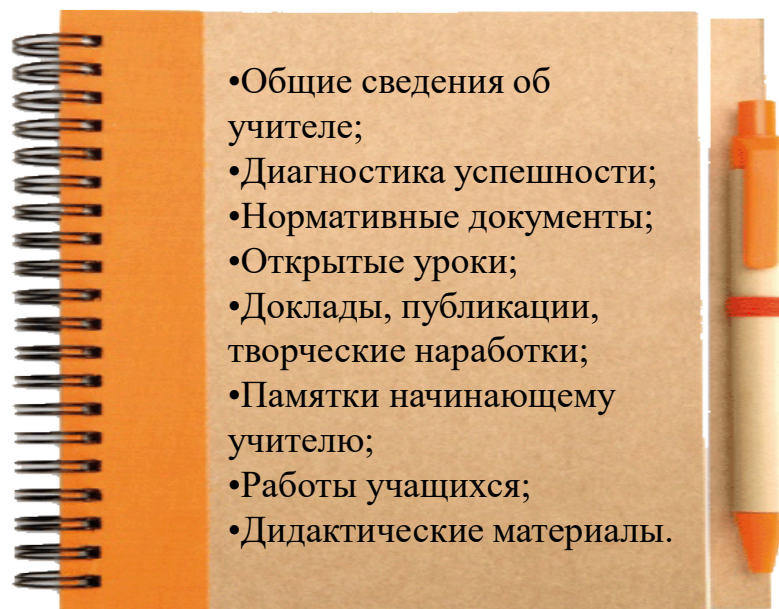
Первое место работы... Возможно, чувствуется неуверенность, дискомфорт. Всё новое: социальная роль, новые взаимоотношения с людьми. Новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители. Сегодня школе нужны молодые, инициативные, творческие учителя, готовые работать по-новому. Подобная мысль проходит красной нитью через всю трудовую жизнь каждого учителя. Но понимает ли это молодой педагог, вчерашний студент? Как сложно включится ему в ритм современной школы!

Педагоги, которые не получили в первый период своей работы помощи и внимания могут оказаться брошенными и испытывают шок при столкновении с реальностью. Чтобы этого не произошло, молодым учителям надо целенаправленно помогать. Работа с молодыми специалистами традиционно является для нашего ОУ одной из самых важных составляющих методической работы.

Первым шагом в адаптации является организация в гимназии предметного наставничества. Работу учителей-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Каждый молодой учитель с первых дней своей педагогической деятельности все вместе со своим наставником готовит «Портфолио молодого учителя». Эта папка – «настольная книга», в которой собраны самые необходимые советы, рекомендации и материалы, нужные в становлении учителя.

«Портфолио молодого учителя»



Портфолио постоянно пополняется необходимыми материалами. Постепенно это становится «центром самообразования» учителя. Это даёт возможность увидеть динамику профессионального роста молодого учителя, свидетельствует о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечает его потребности в практической самореализации. Кроме того, всё это можно использовать и как форму полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Поэтому, **вторым шагом**, была организация в 1995 году Школы молодого учителя. Это своего рода методическое объединение молодых учителей. Целью его работы стало профессиональное сопровождение педагогов, создание широкого поля образовательных возможностей для преодоления профессиональных затруднений, возникающих у учителей в ежедневной практике. В отличие от наставничества ШМУ позволяет:

- расширить круг форм повышения квалификации за счет таких мероприятий, как круглые столы, семинары, читательские конференции, тренинги, имитационные игры и др.;
- привлечь опытных учителей ОУ не только к индивидуальному, но и к групповому наставничеству, что, в свою очередь, позволяет молодым учителям ознакомиться с опытом большего количества педагогов-мастеров;
- организовать профессиональное взаимодействие внутри объединения с целью обмена опытом (в том числе через взаимопосещение уроков),

совместной разработки инновационных проектов, соуправления учебно-исследовательской деятельностью школьников;

- активно использовать образовательную среду города (библиотеки, культурно-досуговые центры, научно-исследовательские центры) для организации работы с молодыми учителями, а также привлекать ведущих специалистов в области образования для консультирования педагогов.

В рамках работы Школы творчества молодых педагогов 1 раз в месяц проводятся по наиболее актуальным темам современного образования различные занятия, семинары, психологические практикумы, мастер-классы. Молодые учителя посещают уроки коллег, учителей гимназии, тем самым формируя личную профессиональную компетентность.

Активное включение в работу школы специалистов психолого-педагогической службы гимназии обеспечивает психологическую поддержку учителей, дает возможность оперативно решать возникающие проблемы. Психологи, осуществляющие сопровождение учителей в гимназии, отмечают, что объединение молодых педагогов в профессиональную группу способствует созданию комфортных условий для выявления профессиональных затруднений, профессиональной рефлексии в среде ровесников, повышает мотивацию к преодолению профессиональных затруднений, снижает риск профессиональной замкнутости молодых учителей, ощущающих острую нехватку теоретических и практических навыков работы.

Используя в своей практике такой опыт работы, можно говорить о таких результатах:

1) *организация знакомства молодых учителей с работой всех подразделений и служб гимназии* позволила сформировать у педагогов целостную картину деятельности школы, определить возможности интеграции в те или иные общешкольные проекты;

2) *открытый диалог с представителями администрации, методической, воспитательной, психологической служб* дал возможность озвучить те задачи, которые ставит школа перед молодыми учителями, надежды, которые на них возлагает, а также те проблемы, которые выявляются в процессе профессиональной деятельности этих учителей;

3) *организованное посещение и профессиональный многоплановый анализ открытых уроков ведущих учителей* позволили учителям-мастерам продемонстрировать сочетание инновационных и традиционных подходов к организации современного урока и его анализу, а молодым учителям — овладеть навыками анализа урока в единстве его формы и содержания, а также под углом основных требований ФГОС;

4) *организация разнопланового (индивидуального и группового) консультирования молодых педагогов (на основе их профессиональных запросов)* руководителем службы научного сопровождения, психологами, логопедами, социальным педагогом дала возможность оперативно снять возникающие в практической деятельности затруднения или составить

программу преодоления этих затруднений совместными усилиями молодого учителя и опытного специалиста ОУ;

5) значительную роль для развития навыков профессиональной рефлексии сыграло *введение Единого методического дня молодого учителя*. Традиционно в марте ежегодно проводим методический день «Будем знакомы, молодой коллега! Твори! Дерзай!»;

6) *организация командного взаимодействия молодых специалистов* в процессе решения возникающих в практической деятельности проблем, взаимопомощь и обмен опытом мотивировали их на создание первых совместных проектов, участие в профессиональных педагогических конкурсах (очных и дистанционных), а также участие в школьном конкурсе «Педагогический дебют».

Важную роль в работе ШМУ (планировании, составлении индивидуальных планов, планов работы наставников, участии в работе методических объединений, творческих микро-групп) играет диагностика молодых учителей. Через 4 месяца работы молодого учителя администрация гимназии проводит анкетирование.

Результаты анкеты свидетельствуют о том, каких успехов, достижений достиг учитель, какие проблемы возникли в процессе работы, какую методическую помощь ему необходимо дать. На основании этих результатов составляется план самообразования, изучения основных направлений его деятельности.

Кроме этого, занятия ШМУ проводятся в третью среду каждого месяца. Например, в прошлом учебном году в рамках работы ШМУ были проведены: **Семинар-практикум** «Введение и оформление школьной документации»: календарно-тематическое планирование, составление плана-конспекта урока, требования к ведению ученических тетрадей, дневников, заполнение личных дел учащихся, ведение журнала успеваемости, составление и написание характеристик учеников.

Обучающий тренинг «Требования к современному уроку».

Научно-практическая конференция «Использование элементов инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе».

Коллективное творческое дело.

- Педагогическая выставка состоит из планов-конспектов уроков, внеклассных мероприятий, материалов самообразования, раздаточный материал: карточки с разными заданиями, иллюстраций, рисунков, табличек-опор. Кроме того, из дидактического материала (таблицы, карты, картины, гербарии, муляжи, коллекции), образцов лучших ученических работ (стихотворения, рассказы, сочинения, сказки, ребусы, оригинальные варианты решения задач). Также представлена аудиотека, видеотека.

- Видео презентация уроков, воспитательных мероприятий, родительских собраний, отдельных их фрагментов.

- Коллективное обсуждение материалов.

Учить детей сегодня трудно, и раньше было нелегко.

Читать, считать, писать учили: «Даёт корова молоко».

**Век XXI – век открытий, век инноваций, новизны,
Но от учителя зависит, какими дети быть должны.
Желаем вам, чтоб дети в вашем классе
Светились от улыбок и любви,
Здоровья вам и творческих успехов в век инноваций, новизны!**

Приложение 1

ЗАСЕДАНИЕ МО НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ МЕТОДИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ ИГРА-СОРЕВНОВАНИЕ «К ВЕРШИНАМ МАСТЕРСТВА»

ЦЕЛЬ:

- **Определить актуальный уровень методологической культуры учителей,**
- **Повысить активность членов мо,**
- **Содействовать развитию профессионализма, развивать творческий потенциал педагогов, способствовать сплочению молодых учителей и учителей-профессионалов,**
- **Стимулировать стремление к самовыражению, самоутверждению, показать пути самоусовершенствования.**

ХОД ЗАСЕДАНИЯ

Каждый из нас – и опытный специалист, и начинающий учитель стремится к профессиональному росту, повышению профессиональной самооценки, позитивной «я-концепции».

Проведем соревнование «К вершинам мастерства».

Нам предстоит принять участие в 5 раундах. Правильный ответ оценивается 3 баллами.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ КОМАНД

«Акулы» - опытные учителя, девиз: «Будь как фонтан, бьющий через край, а не резервуар с неподвижной водой»

«Желторотики» - начинающие учителя, девиз: «Если я не буду гореть, если ты не будешь гореть, кто же развеет тьму?»

ФОТОРАУНД

Выдающиеся педагоги. Портреты А.С. Макаренко, К.Д.Ушинского, В.А. Сухомлинского, Я.А.Коменского, Я.Корчака.

О ком речь:

1. Кого называют отцом русской педагогики, педагогом-философом, психологом, теоретиком воспитания, методистом? (2)
2. Укажите портрет человека, ценой своей жизни показавшего как нужно любить детей, составившего 10 заповедей воспитания для родителей, которые являются актуальными и сегодня? (5)
3. Кто это? (1) Назовите принципы, на которых строилась его система воспитания.(труд, самоуправление, коллективная ответственность).
4. Основатель классно-урочной системы, который считал профессию учителя такой, «что важнее ее ничто не может быть под этим солнцем».

МЕТОДИЧЕСКИЙ РАУНД

1. «Методы»

«Акулы» - назвать формы письменной проверки знаний.

«Желторотики» - назвать формы практической проверки знаний.

2. «Значение слова»

«Акулы» - объяснить значение «компетенция», подобрать синонимы.

«Желторотики» - объяснить значение «компетентность», подобрать синонимы.

3. Конкурс капитанов «Современные технологии».

Капитаны получают список технологий, описывают, не называя, членам своих команд.

«Акулы» (развивающее обучение, проектные технологии, модульное обучение).

«Желторотики» (интерактивные, личностно ориентированные, опережающие).

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РАУНД

Педагогика – это мастерская, а психология – инструмент в ней. Поэтому так необходимо учитывать тип темперамента каждого ребенка. А это требует от учителя определенных усилий, дифференцированного подхода к детям, владения разными стилями общения.

Ответы – да, нет.

1. Флегматики накапливают негативную эмоциональную энергию, которая может привести ко взрыву агрессии?
2. Холерики нетерпеливые, работают нестабильно, способны на рискованные поступки?
3. Верите ли вы, что в отношении холерика ласка в случае проступков просто недопустима, а наказание неэффективно?
4. Правда ли, что флегматику нужно предъявлять твердые, последовательные и не требующие возражений требования?
5. Верите ли вы, что сангвиники неуверенные, быстро утомляются, имеют заниженную самооценку?
6. Правда ли, что из флегматиков вырастают серьезные, пунктуальные, увлеченные любимым делом люди, нередко выдающиеся ученые?

ПОВТОРЕНИЕ – МАТЬ УЧЕНИЯ 1 балл за ответ

1. В какие дни недели не рекомендуется проводить контрольные работы?
2. По каким предметам не задают домашнее задание?
3. Норма чтения для 4 класса?
4. Сколько минут длится непрерывное чтение в 1 классе?
5. Когда у учащихся проявляются первые признаки утомляемости на уроке?
6. Сколько процентов времени урока рекомендуется тратить на решение задач?

СКОРАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ

Каждая команда получает описание педагогической ситуации, выбирает стратегию действий учителя, корректирует, если надо.

МОДЕЛИРОВАНИЕ

1. Каждая команда получает список из 20 фразеологизмов, из них нужно выбрать выражения для моделирования портретов «отличник», «двоечник».

(В одно ухо влетает, в другое вылетает, засучив рукава, вложить душу, мизинца не стоит, ни кует, ни мелет, носить воду решетом, наломать дров, намотать на ус, мастер на все руки, показать класс, смотреть правде в глаза, молоть языком, ловить ворон, подставить плечо и т.д.)

2. Каждая команда называет по одному слову, характеризующему успешного учителя, и по одному, указывающему на то, что может помешать стать успешным.

Качества успешного учителя:

Уравновешенность, доброта и доброжелательность, честность, справедливость, оптимизм, такт, гибкость ума, чувство юмора, эрудиция, инициатива, творчество, новаторство, целеустремленность, самосовершенствование.

Что мешает стать успешным

Недоверие, вредные привычки, пассивность, мстительность, безответственность, грубость, беспринципность, лень, невнимательность, сведение счетов, вспыльчивость, эгоизм.

Подведение итогов.

Завершились наши состязания. Но границ совершенствования еще никто в жизни не достиг.

*На свете ни единому уму,
Имевшему учительскую прыть,
Глаза не удалось открыть тому,
Кто сам не собирался их открыть...*

Семь золотых правил для учителя.

1. Надо любить то, что делаешь и идти вперёд шаг за шагом (И. Павлов).
2. Интеллигентом нельзя притвориться (Д. Лихачев).
3. Вежливость воспитывается только вежливостью (В. Джемс).
4. «Магическая десятка»: посчитай до десяти прежде, чем дать волю своему гневу. И он покажется вам противным. (В. Джемс).
5. Мудрец ищет всё в самом себе, а глупец – в другом человеке (Конфуций).
6. Никакая большая победа не возможна без маленькой победой над самим собой (Л. Леонов).
7. Первые шаги всегда самые трудные (Р. Тагор).

Заповеди молодому учителю.

1. Окупись в свою работу и тогда ничто не мешает тебе плодотворно работать.
2. Будь приветливым – и будешь смелым.
3. Не будь самонадеянным и сможешь стать лидером.
4. Умей требовать и прощать.
5. Верь в уникальные способности каждого ученика.
6. Будь компетентен и будь уверенным.
7. Верь, что каждого ученика можно научить, только для этого необходимо время.
8. Претворяй процесс обучения в радость.
9. Будь для ученика не руководителем, а соперником, тогда он сможет превзойти тебя.
- 10.

Памятка начинающему учителю.

1. Тщательно готовься к урокам. Обязательно пользуйся поурочным планом и придерживайся всех его пунктов. Возьми себе за правило наличие поурочного плана является для тебя допуском на урок.
2. Идя на урок, ты должен досконально знать, куда пришёл, для чего, что будешь делать, будет ли это эффективно.
3. Приходи в класс до звонка, чтобы приготовить все необходимое для проведения урока.
4. Огляди класс, особенно недисциплинированных учеников. Старайся показать красоту и привлекательность организованного начала урока, стремись к тому, чтобы на это с каждым разом уходило всё меньше и меньше времени.
5. Энергично начинай урок. Не спрашивай: «Кто не подготовил домашнее задание?» - это приучает школьников к мысли, что домашнее задание можно не выполнять. Веди урок так, чтоб каждый ученик был постоянно занят делом. Помни: паузы, медлительность, бездеятельность – враги дисциплины.
6. Увлекайте учеников интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, мозговым штурмом. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно наблюдайте за теми, у кого неустойчивое внимание. Предупреждайте попытки нарушить рабочий порядок.
7. Чаще обращайтесь с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые отвлекаются на уроке, занимаются посторонними делами.
8. Комментируя оценки знаний старайтесь быть деловым, заинтересованным. Укажите ученику, над чем ему необходимо поработать, чтобы получить лучшую оценку.

9. В конце урока дай общую оценку классу и отдельным ученикам. Пусть дети почувствуют удовлетворенность от результатов своего труда. Старайся замечать позитивное в работе недисциплинированных учеников, но не делай это часто и незаслуженно, за незначительные усилия.
10. В случае недисциплинированности учащихся старайся обходиться без помощи других. Помни: наведение дисциплины с помощью чужого авторитета не даст пользы, а только навредит. За поддержкой лучше обратиться к классу.

Советы опытных коллег молодому учителю.

1. Перед уроком проверьте все ли на месте, нет ли лишних предметов у доски, на столе, чисто ли в классе.
2. Рационально используйте каждую минуту урока.
3. Объясните ученикам цель, задачи, урока.
4. Объясняя новый материал, старайтесь выделить проблемы, предлагайте ученикам решать их самостоятельно.
5. Не спешите исправлять ошибку ученика, лучше если её исправят учащиеся.
6. Старайтесь организовать самостоятельную работу на уроке – предлагайте учащимся больше писать, решать примеры, творить.
7. На уроке каждый ученик должен быть на виду, к каждому ищите индивидуальный подход.
8. Используйте все возможности для реализации принципов развивающего обучения.
9. Обращайте внимание на воспитательные аспекты урока: трудолюбие, бережливость, способности, дружелюбие.
10. Домашнее задание давайте дифференцированно, с подробным объяснением, до звонка. Не задерживайте учеников после звонка.
11. Помните: каждый урок особенный, не должен быть похож на предыдущие .
12. Посещайте уроки старших учителей. Применяйте у себя их позитивный опыт.
13. Помните, что наивысший педагогический успех – это улыбка на лице ученика.