

Ирина Сапожникова,
*методист кафедры филологического
образования Московского института
открытого образования*

Роль методической службы в становлении и развитии профессионального уровня молодого учителя

Молодой педагог занимает особое место в социально-демографической группе молодёжи. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Становление молодого учителя — дело чрезвычайно трудное. Педагогическое мастерство включает целый ряд элементов, находящихся в сложном взаимодействии. Это и глубокие знания, и профессионально-педагогические умения, и высокая культура педагогического труда. Изучение состояния практической деятельности молодого учителя показывает, что она рассматривалась исследователями по нескольким направлениям.

К настоящему времени исследователями накоплен определённый научно-педагогический и методический материал о подготовке молодого учителя к практической деятельности. Однако про-

блема успешности в практической деятельности молодого учителя сохраняет свою актуальность. Следовательно, ряд вопросов, связанных с совершенствованием практических навыков молодого учителя, в том числе отсутствие системности в видении самой проблемы, требует более глубокого изучения.

Начальный период трудовой деятельности молодого учителя (первые 3–5 лет) является наиболее сложным в его социальной, профессиональной и психофизиологической адаптации. В этот период наиболее чётко отражаются результаты воздействия на личность педагога целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних.

Социальная адаптация заключается в приспособлении молодого специалиста к самостоятельной трудовой жизни, к новому режиму деятельности, к взаимодействию с руководством, к новым материальным, социально-бытовым условиям и т.д.

Профессиональная адаптация включает приспособление к новому статусу, к педагогическому коллективу, к обучаемым и их родителям, к необходимости эффективно передавать полученные знания, умения и навыки, чётко выполнять свои функциональные профессиональные обязанности, преодолевать неизбежные на данном этапе деятельности трудности.

Неотъемлемой частью процесса приспособления становится и личностная **психофизиологическая адаптация**, в процессе которой претерпевают определённые изменения как функции



отдельных органов и систем, так и характерологические особенности личности начинающего специалиста.

Необходимым условием благоприятной адаптации молодого учителя является наличие у него устойчивой **мотивации** к избранной деятельности.

Современная наука характеризуется существованием целого ряда подходов в профессиональном становлении молодого учителя: динамического, деятельностного, личностно-развивающего.

В динамическом подходе важным является изучение динамики, определение побудителей и регуляторов успешного вхождения учителя в трудовую деятельность. При этом используется такой ряд категорий описания процесса становления, как «этапы», «механизм», «движущие силы», «направленность» и т.п. Представления об этих феноменах могут послужить базой для объяснения конкретных действий, состояний, поступков, поведения молодого учителя. Однако в конкретной практике в этом подходе существенно ограничены объяснительные и предсказательные функции.

В деятельностном подходе заложены основы понимания профессионального развития учителя не только как простых изменений во времени, но и как качественного преобразования его профессиональной деятельности. Вместе с тем здесь не всегда учитывается сложный характер развития и преуменьшается роль субъекта этого процесса.

Личностно-развивающий подход позволяет плодотворно использовать такие предельно общие категории, как «субъект развития», «предпосылки»,

«условия», «механизмы», «движущие силы», «направления», «формы» и «результаты» развития. В рамках личностно-развивающего подхода строятся представления о становлении молодого учителя как субъекта профессионального опыта и факторах, определяющих его субъективность.

Рассмотрим функции методической работы, которые связаны с развитием профессиональных и личностных качеств молодого педагога. Наши наблюдения показали, что во многих школах помощь молодому учителю организована крайне слабо. В основном она заключается в фиксации недостатков посещённых уроков и внеурочных мероприятий. Многие молодые учителя боятся посещения их уроков и всячески пытаются этого избежать. Однако имеется и положительный опыт. Оказание помощи молодому учителю начинается с разумной регламентации его труда и создания благоприятной обстановки в школе. Нужно очень тщательно продумать нагрузку, удобно составить расписание, с учётом возможностей учителя дать ему классное руководство.

Молодой учитель нуждается в практических советах. Такая помощь может быть:

- а) предварительной и охватывать всю группу молодых учителей;
- б) индивидуально-предупредительной, связанной с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям;
- в) итоговой (по результатам ознакомления с работой молодого учителя).

Так, ежегодно в сентябре проводится микроисследование потенциальных возможностей молодых педагогов в обу-

чении, воспитании, проведении экспериментальной работы, их предпочтений при выборе форм повышения квалификации и причин, побуждающих к профессиональной учёбе.

Предварительная беседа с молодыми учителями начинается с элементарного ознакомления с традициями школы, особенностями учебно-воспитательного процесса. Директор школы рассказывает о правилах внутреннего распорядка. В простой и яркой беседе раскрываются особенно удачные приёмы работы отдельных учителей и классных руководителей. Как бы попутно даются и первые конкретные советы: «У нас в школе не принято кричать на учеников. Крик учителя вызывает ответную реакцию, возникает конфликт, а это, как правило, не приводит к решению вопроса», «У нас в школе не выставляют учеников из класса, не читают «нотаций» во время уроков» и т. д.

Заместитель директора школы проводит с молодыми учителями беседу о том, как составлять планы уроков, заполнять журналы, вести нужную документацию, говорит об охране труда и технике безопасности. Особое внимание обращается на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса. С молодыми учителями проводят беседы и опытные учителя. В первую очередь даются самые простые доступные советы: как проводить классный час, организовать дежурство, распределить обязанности, подобрать актив и т. д.

Новички знакомятся с локальными актами школы, положениями и инструкциями по ведению документации, ведению и проверке тетрадей, дневни-

ков учащихся, о предметных кружках и факультативах, о дежурном классе и дежурном учителе, планом работы школы, планом работы учителя и т.д.

Однако у выпускников педвуза, впервые приступивших к работе по специальности, существуют проблемы общего порядка. Это трудности адаптации в педагогическом коллективе. Для администрации школы должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «вновь прибывшими» и «старожилами». Можно составить и постоянно обновлять стенды типа: «Для вас, молодые педагоги», «Учителям — о детях», содержащие информацию о повседневной жизни школы, её традициях и текущей воспитательной работе.

Какие трудности встречаются в работе молодого учителя? Прежде всего в области обучения молодой учитель недостаточно владеет конкретным материалом по теме. Он знает, например, творчество Л.Н. Толстого или историю французской революции, законы Ньютона, но ему очень сложно отобрать конкретные факты биографии писателя или популярно раскрыть сущность законов Ньютона. Молодой учитель испытывает колоссальные трудности в подборе материала, подготовке уроков и т. д. Как правило, он не владеет методами работы. «Опрос для меня настоящая пытка, — признаётся одна начинающая учительница. — Что делать тридцати ребятам, пока тянется эта «канитель» с вытягиванием ответа? А какую ставить оценку?»

С чего начинать молодому учителю? С тщательной подготовки к уроку. Необходимо так подготовиться к уроку, чтобы



у учащихся не было ни минуты свободного времени, чтобы в течение всего урока ученик думал, работал, был предельно занят. Самое страшное, если молодой учитель вырабатывает «штамп» комбинированного урока. На таких уроках всё сводится к усвоению готовых знаний и их воспроизведению, не происходит включения учеников в мыслительную деятельность, они не развиваются, не растут.

Очень важно в работе с начинающими специалистами уделять внимание индивидуальным формам методической помощи: собеседования, консультации, посещение уроков, их анализ через обязательный самоанализ учителем своего урока, приглашение учителей на уроки коллег с последующим совместным анализом уроков, открытые уроки членами администрации для учителей, в том числе в этой категории.

Эффективной формой помощи являются открытые и показательные уроки. Неопытному учителю хочется посмотреть на образцы педагогической работы.

Шаг за шагом, посещая уроки, просматривая планы, проверяя знания учеников, руководители школы смогут обеспечить индивидуальный рост учителя с учётом его личных качеств, уровня развития, педагогических данных, склада характера.

Молодого учителя нужно ориентировать с первых шагов на творческое отношение к учебному процессу, думать самому и заставлять думать учащихся.

Советы по организации деятельности класса:

Учиться здороваться с детьми, это очень важно. Тонем, которым Вы говорите простое «Здравствуйте», тоже можно воспитывать.

Постарайтесь ввести совместный устав поведения и отношений на своих уроках.

Привлекайте учеников к организации процесса обучения (ролевое участие в учебном процессе).

Применяйте правило контрастов: если Вы сначала дадите детям волю, а затем их «прижмёте», они Вас невзлюбят; если же наоборот — сначала прижмёте, а потом отпустите, они Вам будут благодарны.

Ведите урок так, чтобы каждый ученик от начала до конца урока был занят делом.

Заканчивайте урок общей оценкой работы класса и отдельных учеников, мотивируя отметки и давая указания ученикам, над чем им следует работать.

Не меньше трудностей **в воспитательной работе**. Молодой учитель, как правило, неплохо проводит с учащимися досуг: играет с ними, ходит в походы, на экскурсии, но как сложно для него провести собрание, сбор, организовать дежурство, трудовые дела... Готовя сбор, учитель всё старается сделать сам. «Они у меня ничего не умеют и, главное, не хотят», — с огорчением нередко он констатирует. Трудно налаживать отношения с учениками; много эмоциональных решений, нередко возникает психологический барьер, взаимная неприязнь. И на уроке и после уроков произносится много ненужных слов, прямолинейных назиданий, угроз.

В этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий. Заместитель директора или организатор по внеклассной работе предварительно обсуждают ход подго-

товки к вечеру, походу, классному часу. Особенно удачно это проходит, если есть два параллельных класса и возможно посоветоваться с опытным классным руководителем. Такие предупредительные беседы и просмотры планов и сценариев предотвращают серьёзные ошибки и промахи. Очень полезен последующий разбор проведённых мероприятий, обмен опытом, анализ проделанной работы.

Такую работу целесообразно проводить в три этапа:

* первый этап — общие советы опытного педагога, беседа за две-три недели до изучения темы, черновые наброски общего плана работы;

* второй этап — личная подготовка молодого учителя, подбор материала, чтение нужных разделов, решение задач, подготовка опытов, составление тематического плана;

* третий этап — непосредственное изучение работы учителя по теме и корректирующие указания, а также посещение мероприятий более опытных учителей.

Большое внимание следует уделить **вопросам педагогической этики** и развития педагогической техники. Молодые учителя, не имеющие опыта работы с детьми, очень прямолинейны, легко возбуждаются, обижаются по пустякам, кричат, угрожают. То и дело слышно: «Последний раз тебе говорю», «Марш из класса», «Без родителей не приходи» и т. д. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть учителя, возникает так называемое эмоциональное отторжение, мешающее нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При

любых обстоятельствах учитель не должен взрываться, терять «педагогическое лицо».

Успех молодого учителя зависит часто от «пустяка»: от одежды, голоса, жестов, случайно сделанных замечаний. Одна ученица заявила маме: «Я не люблю нового учителя, у него брюки забрызганы грязью».

С другой стороны, стремление отдельных молодых учительниц выглядеть сверхмодно становится причиной их непопулярности среди детей. Руководители школы в тактичной форме должны прямо объяснить всё это начинающим педагогам.

Очень важной составляющей в работе с молодыми коллегами мы считаем их стимулирование: поощрение, благодарности, проведение творческих отчётов, открытых уроков и дел, выступления на педагогических Советах, семинарах, работах в МО, ПГ. Важное значение придаём формам работы, как традиционным, так и интерактивным, модернизированным с учётом изменений, происходящих в образовании.

Как показывает практика последних лет, всё чаще появляются (на базе ОУ, округа, города) педагогические группы (ПГ) молодых учителей. **Формируются «клубы» профессионального становления молодого педагога.** Возглавляют такие группы в ОУ учителя-наставники, в округе и городе — методист по работе с молодыми специалистами.

Тематика заседаний клуба разнообразна и направлена прежде всего на формирование и воспитание у учителей потребности в непрерывном самооб-



разовании, оказание помощи в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта, а также формирование индивидуального стиля творческой деятельности. Занятия ведутся по трём направлениям:

- * что учитель должен знать;
- * что должен уметь разрабатывать;
- * что должен правильно применять на практике.

При первых же встречах и беседах вновь пришедших молодых специалистов на заседании клуба коллеги знакомятся с особенностями мотивации профессиональной деятельности, то есть историей его профессионального выбора, перспектив, что позволяет прогнозировать возможное формирование и развитие мотивации его деятельности.

Первые уроки, занятия молодые учителя проводят самостоятельно, а уже спустя какое-то время организуются посещения уроков молодых учителей с целью ознакомления их с уровнем подготовки: теоретической, методической коммуникативности их.

Все крупницы нового, интересного, полезного в деятельности молодого специалиста президентом клуба доводятся до всего коллектива — это моральное стимулирование. Наряду с этим коллеги говорят при анализе и об ошибочных, неправильных действиях, побуждая у него критическое отношение к себе. Это позволяет избежать как его чрезмерного захваливания, так и критики. Это связано с тем, что учитель в первом случае может перестать критически оценивать свои

действия и теряет профессионализм, а во втором случае резко снижает профессиональный тонус.

Как правило, когда учитель-новичок видит урок мастера, он пугается — «я так не смогу», а увидев уроки ровесника, у него формируется убеждение, что он и сам справится и стремление к совершенствованию не пропадёт. Посещая занятия молодого учителя, беседуя с ним, вместе определяем первоочередные задачи, составляем первоочередные ходы, программы, а при анализе отмечаем, что изменилось в деятельности с учениками, в классе и так далее.

Формы работы с молодыми специалистами

— Научно-практические конференции (например):

- * «Совершенствование урока — необходимое условие повышения уровня образованности школьника»;

- * «Использование технических средств как один из путей совершенствования урока»;

- * «Пути активизации мыслительной деятельности учащихся в процессе внеклассной работы»;

- * «От глубоких и прочных знаний — к устойчивым профессиональным интересам»;

- * «Роль художественной литературы в воспитании эстетических вкусов школьников» и т.д.

— Встречи с ветеранами педагогического опыта, авторами учебников, учёными, артистами и т.д.

— Экскурсии (походы).

— Создание клуба (творческие семинары, вечера вопросов и ответов, «круглый стол», групповые дискуссии,

обзоры педагогической литературы, деловые игры, практические занятия, встречи, театральные *новинки и т.д.*).

Традиционные формы работы, такие как беседы, консультации, посещение и обсуждение уроков дают свой результат, однако больший результат дают новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы «Молодой учитель года», «Самый классный классный», круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые» штурмы, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя, как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями-мастерами — всё это ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Учитель чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Особое внимание уделяем индивидуальной работе, а в результате молодые коллеги смело заявляют себя на аттестацию, растёт их профессионализм.

«День молодого учителя» — это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в ОУ в специально отведённый для этого день. Это мероприятие может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в учителя. Каждому из учителей предлагается провести открытый урок, внеклассное мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти уроки приглашаются не только представители администрации школы и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других учителей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение других педагогов; перенимать у других приёмы воспитательных воздействий. Может быть предложена такая программа проведения этого мероприятия:

ПРОГРАММА **ДЕНЬ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ В ШКОЛЕ**

1. Проведение открытых уроков и внеклассных воспитательных мероприятий молодыми учителями и их обсуждение.

2. Выставка методических и дидактических материалов, разработанных молодыми учителями.

* рефераты по вопросам теории обучения, психологии, теории и методики воспитания;

* доклады, сообщения по вопросам методики преподавания предметов;

* конспекты уроков различных типов и других форм организации учебных занятий;

* планы работы кружков по предмету;

* конспекты внеклассных воспитательных мероприятий;

* планы воспитательной работы классных руководителей;

* дидактические материалы, изготовленные самостоятельно наглядные пособия.

3. Смотр кабинетов молодых учителей.



Таблица
Примерный план работы в школе молодого учителя
I год

Вопросы теории	Практические занятия	Дата	Ответственные
1. Правила оформления школьной документации. 2. Постановка целей урока, отбор содержания, методов обучения. Формы организации деятельности учащихся.	1. Оформление классного журнала, личного дела учащегося. 2. Конструирование конспекта урока (определённого типа). 3. Формулировка целей урока по определённой теме.	сентябрь	Заместитель директора по учебной работе. Наставник
1. Планирование классным руководителем воспитательной работы на основе учёта возрастных и индивидуальных особенностей учащихся.	1. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. 2. Составления примерного макета-плана классного руководителя.	октябрь	Заместитель директора по воспитательной работе. Наставник. Методист.
Психологические основы деятельности учащихся в процессе обучения.	1. Ознакомление с работами психологов: Л. Выгодского, В. Давыдовой, Л. Занкова, П. Гальперина. 2. Посещение и анализ урока.	ноябрь	Психолог.
Ученический коллектив — основа воспитания.	1. Составления психолого-педагогической характеристики учащегося и всего классного коллектива. 2. Решение педагогических ситуаций.	декабрь	Заместитель директора по воспитательной работе. Наставник.
Развитие познавательного интереса.	1. Конструирование проблемного урока. 2. Посещение и анализ урока.	январь	Заместитель директора по учебной работе. Наставник. Методист.
Нравственное и патриотическое воспитание учащихся.	1. Разработка планов проведения уроков мужества, встреч с интересными людьми. 2. Разработка, содержание и методика проведения викторин, КВН среди учащихся.	февраль	Заместитель директора по воспитательной работе. Наставник.
Использование активных форм и методов в учебном процессе.	1. Обсуждение работ учителей-новаторов: В. Шаталова, Е. Ильина, С. Лисенковой и т.д. 2. Конструирование уроков-лекций, уроков-семинаров и т.д.	март	Заместитель директора по учебной работе. Наставник. Методист.

Организация общественно-полезного производственного труда школьников.	1. Анализ форм и методов по организации общественно-полезного производственного труда. 2. Планирование летней трудовой четверти.	апрель	Заместитель директора по воспитательной работе.
Итоговое занятие.	Творческий отчёт молодых учителей.	май	Методист. Наставник.

2-й год

Вопросы теории	Практические занятия	Дата	Ответственные
Выбор оптимального сочетания методов обучения.	1. Методика проведения познавательной игры на уроке. 2. Методика организации учебной дискуссии.	сентябрь	Заместитель директора по учебной работе. Методист.
Методическая помощь классным руководителям класса, органам ученического самоуправления.	1. Разработайте программу методической помощи организации ДЮП. 2. Посещение и анализ пионерского сбора.	октябрь	Заместитель директора по воспитательной работе. Методист.
Организация самостоятельной работы учащихся.	1. Методика работы с книгой на уроке. 2. Методика проведения лабораторно-практических работ.	ноябрь	Заместитель директора по учебной работе. Наставник.
Педагогическое руководство нравственным воспитанием и самовоспитанием школьников.	1. Разработать программу работы над правилами для учащихся. 2. Посещение и анализ классного часа на эстетическую тему.	декабрь	Заместитель директора по воспитательной работе.
Интенсификация и оптимизация учебного процесса.	1. Конструирование урока-конференции. 2. Конструирование урока-консультации. 3. Посещение и анализ урока.	январь	Заместитель директора по учебной работе. Наставник
Особенности работы с педагогически запущенными подростками.	1. Составьте характеристику педагогически запущенного подростка. 2. Деловая игра. Решение конфликтных ситуаций.	февраль	Заместитель директора по воспитательной работе.
Оценка и учёт результатов учебно-познавательной деятельности учащихся.	1. Разработайте содержание и методику проведения общественного смотра знаний и зачёта по вашему предмету.	март	Заместитель директора по учебной работе. Наставник. Методист.
Роль классного руководителя в координации воспитательного воздействия школы, семьи и общественности.	1. Охарактеризуйте наиболее эффективные формы и методы работы с родителями. 2. Спланируйте тематику родительских собраний вашего класса.	апрель	Заместитель директора по воспитательной работе.
Итоговое занятие.	Творческий отчёт молодых учителей.	май	Наставник. Методист.



4. «Круглый стол» с администрацией по вопросам адаптации молодых специалистов в педколлективе.

По итогам предложенных мероприятий молодой специалист может собирать все свои «достижения» в папку **«Профессиональное портфолио»**. Это могут быть:

- * Тесты докладов по методической и педагогической тематике, с которыми педагог выступал на занятиях методических объединений или педсоветах.

- * Планы-конспекты уроков.

- * Схемы анализа и самоанализа уроков.

- * Педагогический дневник, в котором отражены все наблюдения, размышления и аналитические записки.

- * Эссе, в котором педагог отражает приобретённые в процессе самообразования знания, критически оценивает уровень своей подготовки с предметной, методической и педагогической точек зрения, определяет направление самосовершенствования.

Анализируя работу молодого учителя через 2–3 года, мы отмечаем, что у него возникает такая связь: я уже понимаю — понимаю, делаю — делаю, критичнее отношусь к сделанному — критичнее отношусь к себе, больше переживаю неудачи, внимательнее всматриваюсь в опыт наставника — внимательнее всматриваюсь, больше понимаю — понимаю, делаю, и всё с начала, то есть рождается одно из главных качеств учителя — здоровая неудовлетворённость своим трудом.

Наблюдения показали, что существует большая часть молодых учителей, которые, несмотря на перечисленные

трудности, не потеряли желания продолжать трудиться в избранной сфере деятельности. У многих сохранилась или даже увеличилась мотивация быть учителем, особенно ярко она прослеживается у молодых педагогов, избравших учительский труд по собственному желанию или следуя примеру любимого школьного учителя. Именно у них стремление работать в сфере образования не только сохраняется, но и укрепляется вопреки всем объективным трудностям первых лет практической деятельности. Активное и целенаправленное формирование такой осознанной и устойчивой мотивации является задачей руководителей школы, органов управления образования, учреждений методической службы. От них в значительной степени зависит, каким будет он, молодой учитель.

ПАМЯТКА ДЛЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз всё меньше и меньше времени.

2. Не тратьте времени на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, её можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.

3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: «Кто не выполнил домашнее задание?» — это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания — дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье — бич дисциплины.

4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.

6. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

9. Удерживайтесь от излишних замечаний.

10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дис-

циплины при помощи чужого авторитета не даёт вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.

ДЕСЯТЬ СОВЕТОВ МОЛОДОМУ УЧИТЕЛЮ

Не считай школу местом, не совсем достойным применения твоих выдающихся способностей.

Найди себя, свой образ.

Образ — не схема, а живое лицо. Оно может быть весёлым и грустным, счастливым и несчастным, спокойным и взволнованным, гневным, смятенным, возбуждённым. В любом случае оно должно быть твоим, и оно должно быть живым, а не маской.

Не замыкайся в своём учительстве.

Ты должен быть интересен детям, но это не получится, если ты будешь сосредоточен только на самом себе.

Помни о комплексном характере учительского труда. Увлечённость, многосторонний интерес нужны учителю не просто так, сами по себе, а в связи с особенностью его профессии.

Будь счастливым!

Будь оптимистом!

Будь честным и правдивым!

Цени юмор в общении с учениками.

Запомни: любой ситуацией на уроке, в том числе и смешной, учитель должен владеть.

Будь естественным, не притворяйся, не старайся казаться умнее и лучше, чем ты есть.

Не воображай о себе больше того, что ты есть на самом деле. Знай себе цену и будь скромным, не теряя достоинства. Не надо казаться, надо быть.

Обрети свою гражданскую позицию. Запомни: ты истинный проводник гражданской идеи.