**ОСШ № 64**

**Клуб наставничества**

**2014-2015 учебный год**

**Цель:** создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.   
  
**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать его эмоционально, укрепить веру в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Члены Клуба наставничества.**

**Первое полугодие 2014-2015 учебного года.**

|  |  |
| --- | --- |
| Молодой специалист | Наставник |
| Абеужанова Арман Бахытовна, учитель географии | Демидова Елена Васильевна, учитель физики. |
| Шацкая Маргарита Николаевна, учитель ИЗО и черчения. | Полукеева Наталья Дмитриевна, учитель математики. |
| Сагинтаев Ильяс Куандыкович, учитель физической культуры. | Киблицкий Игорь Вячеславович, учитель физической культуры. |
| Мифтахова Алсу Фуатовна, учитель начальных классов. | Афанасьева Ирина Витальевна, учитель начальных классов. |
| Мусiлiмбек Жанару Канаткызы, медсестра. | АрыстанбековаЗайра Рахимовна, школьный врач из поликлиники № 3. |

Руководитель клуба наставничества – Иманкулова Нургуль

Клановна, учитель русского языка и литературы.

**Члены Клуба наставничества.**

**Второе полугодие 2014-2015 учебного года.**

|  |  |
| --- | --- |
| Молодой специалист | Наставник |
| Султангазина Диана Дулатовна, учитель музыки. | Полукеева Наталья Дмитриевна, учитель математики. |
| Сагинтаев Ильяс Куандыкович, учитель физической культуры. | Киблицкий Игорь Вячеславович, учитель физической культуры. |
| Мифтахова Алсу Фуатовна, учитель начальных классов. | Афанасьева Ирина Витальевна, учитель начальных классов. |
| Мусiлiмбек Жанару Канаткызы, медсестра. | Арыстанбекова Зайра Рахимовна, школьный врач из поликлиники № 3. |

Руководитель Клуба наставничества – Иманкулова Нургуль Клановна, учитель русского языка и литературы.

**Организация наставничества.**

Наставник сам должен быть тем, чем он хочет

сделать воспитанника.

[*В. Даль*](http://www.foxdesign.ru/aphorism/author/a_dal.html)

Современной школе нужен профессионально - ­компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - ­наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Педагог­-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

  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;

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

 Целесообразным считаю проведение анкетирования молодых педагогов. Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели. Приведу пример обработки результатов одной из анкет, используемой мной в школе:

**Педагогу­ - наставнику необходимо:**

* помочь молодому специалисту начать работу над учебно - ­методической темой;
* ознакомить молодого педагога с новыми педагогическими технологиями;
* использовать как оптимальную форму методической работы – организация предметных декад.
* включить в план работы информирование молодого учителя о новых и параллельных программах и учебниках.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого - ­педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями­ - мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на эксперимент, аттестацию, растет их профессионализм.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация школы и наставники подготовят им различные "памятки": (см.. приложение.)

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.

В буднях педагогической деятельности общение происходит по поводу возникших затруднений с целью снятия их, а также через проходящие  совещания, педагогические советы, участие в работе, где молодой специалист получает методическую помощь.

Таким образом, при поддержке администрации школы, педагога – наставника в нашей школе  создаются благоприятные условия для адаптации молодых педагогов и возможности их закрепления на селе.

Также молодые специалисты вовлекаются в организацию и проведение предметных недель, олимпиад, различных тематических конкурсов, внеклассную работу.

  Подводя итоги, можно сказать, что работа с молодыми и начинающими специалистами помогает коллективу педагогов согласовать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепляет дружеские связи между коллегами, делает молодого учителя владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами  школы.

**АНКЕТА   
 для молодых специалистов**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

* Да
* Нет
* Частично

2.Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-­воспитательного процесса вы испытываете трудности?

* в календарно­-тематическом планировании
* проведении уроков
* проведении внеклассных мероприятий
* общении с коллегами, администрацией
* общении с учащимися, их родителями
* другое (допишите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

* формулировать цели урока
* выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
* мотивировать деятельность учащихся
* формулировать вопросы проблемного характера
* создавать проблемно­-поисковые ситуации в обучении
* подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
* активизировать учащихся в обучении
* организовывать сотрудничество между учащимися
* организовывать само­ и взаимоконтроль учащихся
* организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
* развивать творческие способности учащихся
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* cамообразованию
* практикоориентированному семинару
* курсам повышения квалификации
* мастер-­классам
* творческим лабораториям
* индивидуальной помощи со стороны наставника
* предметным кафедрам
* школе молодого специалиста
* другое (допишите)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико - ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

* типы уроков, методика их подготовки и проведения
* методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
* приемы активизации учебно-­познавательной деятельности учащихся
* учет и оценка знаний учащихся
* психолого-­педагогические особенности учащихся разных возрастов
* урегулирование конфликтных ситуаций
* формы работы с родителями
* формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
* другое (допишите)

Цели анкетирования:

* выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в последующем;
* проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
* выявить степень участия молодых педагогов в реализации темы "Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса".

**Памятка наставнику**

Оценивать работу молодого учителя помогает таблица параметров:

|  |  |
| --- | --- |
| **Параметры** | **Способы определения** |
| **Стабильный результат образования** отражает объем предметных знаний и умений учащихся и положительную динамику их воспитанности и развитости | Анализ школьной документации: результатов контрольных работ, зачетов, экзаменов и т. п. |
| **Разумность и допустимость затрат сил и времени ученика и учителя** | Анализ деятельности учителя, оценка стиля его работы, изучение отношения учеников к предмету, учителю, опрос родителей, сбор и анализ данных по самочувствию учеников |
| **Способы достижения результата:** педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность действий; новаторство | Анализ урока, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях, соответствие целевых установок урока особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся |
| **Владение педагогической технологией** |
| **Новизна, оригинальность, целесообразность способов достижения результата** | Отчеты учителей по изученной научно-методической литературе, посещениям методического семинара и участию в его работе, по положительным изменениям в организации урока и внеурочной работы |
| **Профессиональный рост учителя**, качество самообразования, владение современными образовательными технологиями |

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

**Утверждаю :**

**директор ОСШ № 64 Кунедилов Н.Д.**

**План заседаний клуба наставничества в ОСШ № 64.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
| 1. | 1.Знакомство с целями и задачами клуба наставничества, обсуждение плана заседаний.  2.Доклад «Об организации наставничества».  3.Обсуждение памятки наставнику.  4.Анкетирование молодых специалистов. | 1четверть, сентябрь | Руководитель клуба Иманкулова Н.К.  Наставники  Молодые специалисты |
| 2. | Деловая игра «Соблюдай правила педагогического общения»:   1. Цели ребенка при плохом поведении. 2. Совместный анализ педагогических ситуаций. 3. Самостоятельный анализ ситуаций молодыми специалистами. 4. Правила педагогического общения. | 2 четверть, декабрь. | Психолог школы Сидоренко Н.Д.  Наставники и молодые специалисты.  Молодые специалисты  Руководитель клуба Иманкулова Н.К. |
| 3.  ------  4. | Семинар-практикум «Анализ конструирования учебного занятия»:  1.Основные требования к современному уроку.  2.Демонстрационный поэтапный урок :  -оргмомент, проверка домашнего задания;  -объяснение нового материала;  -закрепление нового материала;  - Рефлексия урока  -------------------------------------  1.Круглый стол «Вопрос – ответ».  2.«Предлагаю в методическую копилку» (демонстрация методических приемов).  3.Анкетирование молодых специалистов «Что мне дал клуб наставничества?» | 3 четверть, февраль  -------------------  4 четверть, май | Руководитель клуба Иманкулова Н.К.  Иманкулова Н.К.  Демидова Е.В.  Киблицкий И.В.  Шахатова А.А.  -----------------------------  Члены клуба.  Члены клуба.  Молодые специалисты |

Руководитель клуба наставничества Иманкулова Н.К.

**Совместный анализ педагогических ситуаций**

**1**.Шел урок физкультуры в 6-м классе. Вел урок молодой учитель с высшим образованием. Последним элементом урока был бег на короткую дистанцию - 60 м. Учащиеся бежали первый раз после зимы, поэтому в норму времени не укладывались. По виду учителя было заметно, что эти результаты его не устраивают, лицо его было мрачным, но он молчал. Последним бежал мальчик; когда он поравнялся с ним, учитель с иронией произнес: «Не умеешь бегать. Т.». Ученик абсолютно спокойно: «Взяли бы да пример показали». Учитель: «Нечего показывать. Я мастер спорта по легкой атлетике в беге на короткие дистанции». Ученик: «Подумаешь, Валерий Борзов нашелся». Учитель резко ответил: «Ты - хам!» Звонок. Учитель сделал вид, что вопрос исчерпан. С тех пор учителя физкультуры в школе ученики называли «В. Борзов». Итог плачевный - в настоящее время он в школе не работает...

**2**.«...В первый год моей работы в школе мне пришлось столкнуться с трудным учеником, который три раза оставался на второй год, в 8-м классе ему исполнилось шестнадцать лет. Однажды, в начале учебного года, этот ученик решил устроить Мне испытание. Я проводила в этом классе два урока - русский и литературу и еще заменяла на одном уроке заболевшую учительницу. С первого урока, с первой минуты ученик стал отбивать такт модной мелодии. Я сделала ему замечание. Он продолжал. Ситуация была критической. В классе начались смешки. Урок был под угрозой срыва. Тогда я начала проводить урок по плану. Учащиеся работали, выполняли задания. Саша продолжал стучать. Шли минуты за минутами, я не обращала внимания на ученика, больше не делала ему замечаний. Так продолжалось все три урока. В классе стояла абсолютная тишина, ученики работали как никогда. На следующий урок я с ужасом ожидала продолжения. Но с этого дня до конца учебного года ученик вел себя подчеркнуто вежливо, на уроках мне никогда не мешал...»

**3**. Учительница биологии подготовила таблицу к уроку *ц* вышла из класса. В это время ученик спрятал таблицу в шкаф и сам залез в этот шкаф. Вместе с учителем пришел на урок завуч. Реакция учащихся — оживление. Учительница растеряна. Стало ясно, что за столом отсутствует Попов. Молодая учительница волнуется, но стараясь не подавать вида, ведет урок. Ученики не слушают учителя, оглядываются на завуча. Завуч догадался, но ждал, что предпримет учитель. Не дождавшись, молча (молодой сильный мужчина) открыл шкаф, вытащил ученика из шкафа за уши и приподнял — «показал классу». Ученик заплакал и выбежал из класса. Урок сорван. На второй день ученик в школу не явился. Директор беседует с учителем и завучем, делает серьезное замечание, беседует с классным руководителем и родителями учащегося в присутствии учителя и завуча. На третий день ученик появился в школе с кличкой «ушастый»... Основной виновник конфликта — учитель...

**4**. Во время последнего урока при объяснении нового материала ученик М. нарушил дисциплину. Учитель, не разобравшись, обвинил в нарушении дисциплины ученика А., накричал на него и предложил ему остаться после уроков. По окончании урока учитель вновь предложил ученику А. остаться после уроков для отбытия наказания. Ученик А. отказался, заявив, что он не виноват и остаться не намерен. Учитель попробовал отобрать портфель у ученика. Ученик, крепко держась за ручку портфеля, резко потянул на себя. Портфель выскользнул из рук учителя (ученик был сильнее) и, описав вместе с рукой ученика полуокружность, опустился на голову учителя. Учитель упал. Ученик неподвижно застыл над учителем.

**Самостоятельный анализ ситуаций на уроке молодыми специалистами**

1. ...8-й класс, урок химии; молодая учительница; трудный ученик С. демонстративно не слушает объяснение, мешает ей. Учительница делает одно замечание, другое — ученик не реагирует. Наконец, последнее, резкое по форме. Ученик поднимается и выходит из класса. Учительница берет его' портфель и приносит в учительскую, дабы ученик пришел за ним сам. Проходит день, второй, третий. Ученик на уроках, но без портфеля, к урокам не готов. «Сходи, возьми!» — «А я его туда не носил». Учительница тоже не берет портфель, не отдает его ученику, ждет, когда он сам придет, возьмет его и извинится перед ней. Ученик считает себя оскорбленным резким замечанием учителя. Выход…
2. Участники: 1) ученица 7 класса Люда, очень развитая, хорошая общественница; 2) ученик 7 класса Сережа, способный, но уроки не учит, неорганизованный, но хороший товарищ.  
   Как-то на перемене Люда очень метко подметила, что Сережа очень похож лицом на древнего человека, изображенного в учебнике 7 класса по истории. Это подхватил класс. У Люды и Сережи начались ссоры.  
   На уроке немецкого языка, отвечая, Люда допустила оплошность. Класс засмеялся. Сережа захохотал громче всех. Люда взяла учебник истории, быстро открыла страницу с древним человеком, показала Сереже. Тот побагровел и в адрес Люды сказал: «Тварь». Люда подошла к нему и ударила по щеке...
3. ...Урок физкультуры в 8-м классе. Учитель впервые на уроке. Все выполняют упражнения, один сидит. Преподаватель вызывает его, он не встает, не реагирует. Учитель спрашивает его, почему он сидит. Ученик ответил: «Ни почему». Учитель не отстает. Ученик посылает его.
4. ...Урок математики в 8-м классе. Олег Б., относящийся к категории «трудных» подростков, пытается всеми средствами сорвать урок. Учительница не в состоянии сама выйти из положения и решает призвать на помощь директора школы. На требование директора Олег нагло заявляет, что не желает покинуть класс. Не теряя самообладания, директор приказал учительнице перевести учащихся в свободный кабинет и продолжить урок. Олег остался в классе один…

**Правила педагогического общения**.

|  |
| --- |
| **Правило 1.** *«Не пытайтесь за каждым отрицательным поступком школьника видеть* *только отрицательные мотивы».* |

Здесь важно сформулировать установку на «педагогическую зоркость» - внима-тельное отношение к каждому острому моменту во взаимодействии со школьниками и коллегами и вдумчивый анализ случившегося.  
Случается, что молодой учитель за каждым острым актом поведения школьников видит только отрицательные мотивы и этим еще усугубляет конфликтность ситуации. А оказывается, что причиной неправильного поведения ученика послужило недоразумение в общении. Вот типичный пример.  
...Учительница математики удаляет из класса ученицу 9 класса за то, что та улыбается на ее уроке. Кроме того, очередь учительница доводит школьницу до отчаяния репликой (при всем классе): «Уж я над тобой не так посмеюсь!»  
Девушка хромает, поэтому принимает заявление учительницы как обещание посмеяться над ее уродством.  
При разбирательстве выясняю, что учительница болезненно восприняла улыбку как издевательство над ее глухотой на правое ухо, о чем школьница даже не подозревала. Ученица же улыбкой надеялась сгладить свой недуг...

|  |
| --- |
| **Правило** 2. *«Тщательно готовьтесь к. уроку, не допускайте даже малейшей некомпетентности в преподавании своего предмета».* |

Ослабление воспитательного влияния учителя на школьника происходит в силу недостаточной компетентности молодого специалиста как предметника.  
...Учительница вызывает ученика к доске для решения задачи, ученик затрудняется в решении, и учительница помогает ему. Решая задачу, они пришли к неверному ответу. Учительница разволновалась и начала искать ошибку. В классе ребята ведут себя очень шумно**. Она** обращается к ним: «Ребята, потише! Не сбивайте!» Один из учеников с места выкрикивает: «Бестолкового с толку!»  
Учительница, расстроившись, уходит с урока...  
...Учитель по просьбе учащихся решил на доске трудную задачу. Потом просит кого-либо из учащихся объясняет решение задачи.  
Выходит лучший ученик класса, стирает все написанное (задача учителем была решена неверно) и при гробовом молчании класса садится на место.

|  |
| --- |
| **Правило** 3. *«Школьники склонны охотнее выполнять распоряжения учителей при опосредованном способе воздействия».* |

Есть два способа воздействия на человека - прямой и косвенный, опосредованный.  
Первый способ — традиционный, игнорирующий особенности личности, основан на волевом давлении на психику ученика и поэтому наименее эффективный, хотя внешне прямой способ кажется единственно правильным и даже естественным, логически обоснованным для решения вопроса: потребовать то, что нужно сделать, приказать, наказать виновного и т.д.  
Однако для ученика такое прямое воздействие (даже очевидное, правильное!) вдобавок с угрожающими оттенками голоса и раздражением со стороны учителя является психологически трудным и вызывает ответное противодействие негативного характера. В итоге возникают напряженные отношения не только между учителем и учеником, но и с коллективом класса, а также между учениками.  
До снятия напряженной атмосферы обстановка в классе откровенно не рабочая.  
Более эффективный способ - второй. Это относительно молодой метод косвенного, опосредованного воздействия. Смысл в том, что через возбуждение интересов, потребностей и мотивов поведения человека от него можно добиться большего. Именно через побуждение, через стимулы можно поставить ученика в такие условия, когда он сам будет действовать в интересах коллектива и общего дела, а одновременно и в интересах собственного самоутверждения как личности.  
В умении применять опосредованный способ воздействия и состоит профессио-нально-психологическая подготовка учителя.  
Проиллюстрируем это на примере.  
(Здесь описывается достаточно длительная ситуация, когда учитель имеет много времени на ее решение и, следовательно, в состоянии найти научно обоснованное решение.)  
...Ученик теряет интерес к учению. В дневнике одни «двойки», справиться с собой мальчику уже трудно. Кругом все плохо: учителя стыдят, задерживают после уроков, дома он заврался, мать, болезненная женщина, в полной растерянности, сыну больше не верит.  
Мальчика вызывают к директору, ребенок ждет разноса.  
Директор просит его показать дневник, с ним вместе его листает и спрашивает: «Что же мы будем делать? Нам с тобой надо очень постараться поправить положение дел. Матери очень плохо. Мы должны ей доказать, что можем исправиться. Впереди у тебя две недели. Надо исправить «двойки» по 4 предметам. 12 декабря мы вызываем ее с тобой в школу и доказываем, что исправляемся и становимся лучше».  
Результат: мальчик сел за учебники, в дневнике появились «3» и «4». А 12 декабря сам привел мать в школу к директору и радовался вместе с ней успехам. Затем последовали еще две такие встречи. Ученик втянулся в работу, поверил в свои силы, успешно переходил из класса в класс, окончил школу...  
Случается, что для решения конфликтной ситуации учитель сначала выбирает первый, прямой способ воздействия, но, убедившись в его безрезультатности, по ходу перестраивается и применяет второй, опосредованный, способ, дающий, как правило, положительный эффект.  
  
***Например.***  
  
...Ученица 3-го класса Таня М., упрямая, себялюбивая девочка, пришла в школу с сережками. Учительница сказала ей (при всех), что сережки не к лицу ученице, тем более, что они ей не идут. Но Таня сказала, что сережки — это подарок крестной матери и она будет их носить. На другой день учительница повторила свое требование, тогда Таня спряталась под стол и все 4 урока там просидела. На второй и на третий день она повторила то же.  
Тогда учительница попросила Таню дать ей примерить сережки. Бьы сделан вывод, что учительнице сережки очень идут. Это же подтвердили и дети. Учительница сказала: «Может, Таня, ты мне подаришь их?» Таня расцвела и сделала это с удовольствием. Через несколько дней учительница сняла украшение и передала его родителям Тани.  
В практической работе приходится сочетать два способа воздействия в соответствии с поставленными задачами и сложившимися конкретными условиями.  
Стратегию применения двух описанных способов воздействия верно определил А.С. Макаренко.  
На поворотных этапах развития личности и коллектива (в начале организации деятельности, привития кардинально новых целей) А.С. Макаренко рекомендовал прямо и четко предъявлять педагогические требования и к личности, и к коллективу, а затем переходить на опосредованный способ воздействия. (44)

|  |
| --- |
| **Правило 4.** *«Школьника можно изменить к лучшему с помощью специальных приемов оценки его личности».* |

Важное средство формирования личности школьника — педагогически грамотная оценка его как личности.  
Мудрая, научно инструментованная оценка человека является для него сигналом о социальном продвижении, о благополучном самоутверждении в социально верном направлении.  
Такая оценка, по мнению Н.В. Гоголя, Ф.М. Достоевского, А.С. Макаренко, Н.К. Крупской, В.А. Сухомлинского и др., изменяет человека к лучшему.  
Психологи, в частности А.Г. Ковалев, предлагают следующие правила оценки личности:  
• положительная оценка эффективна в сочетании с высокой требовательностью к человеку;  
• неприемлемы глобальная положительная и глобальная отрицательная оценки;  
• глобальная положительная оценка вызывает чувство непогрешимости, снижает самокритичность, требовательность к себе, закрывает пути для дальнейшего совершенствования;  
• глобальная отрицательная оценка подрывает у школьника веру в себя, вызывает отвращение к школе.  
Наиболее целесообразны:  
• парциальная положительная оценка , так что в итоге личность гордится своими достижениями в одном конкретном деле и вместе с тем осознает, что успех не дает основания для самоуспокоения во всех других отношениях;  
• парциальная отрицательная оценка, при которой ученик понимает, что в данном конкретном случае он совершил ошибку, которую можно исправить, так как для этого он имеет достаточно сил и возможностей.  
Прямая (с названием фамилии) и косвенная (без указания имени) оценки эффективны, если:  
• ученик добился больших успехов в социально ценной деятельности благодаря личной инициативе и творчеству и т.д. (можно объявить об этом на общешкольной линейке, по школьному радио и т.д.);  
• ученик допустил серьезные просчеты, главным образом не по своей вине, а в силу сложившихся объективных условий, то надо указать сам факт нарушения, не называя фамилии школьника. (27) И в первом, и во втором случаях ученики будут благодарны вам за справедливую оценку.

|  |
| --- |
| **Правило** 5. *«Совместная деятельность сближает людей и повышает их авторитет» (если она хорошо организована).* |

Социальные психологи рекомендуют по возможности чаще использовать совместную деятельность как наиболее эффективную форму организации.  
Не всякая работа в коллективе по существу своему коллективная. В группе часто бывают задания по индивидуальным вариантам, фронтальные, рассчитанные на всех, однако и в том, и в другом случае между учащимися не возникает никаких новых связей и отношений.  
Другое дело — задание, которое потребует от них объединения усилий, а разделение обязанностей на пути к общей цели будет рождать отношения взаимной ответственности.  
Это и есть взаимозависимая деятельность, при которой усиливается психологическая связь между людьми, так что действия одного человека должны обязательно согласовываться с действиями других и быть ориентированными не на себя, а на достижение общего успеха.  
А.С. Макаренко специально усиливал взаимную ответственность воспитанников, специально создавал для этого сводные отряды (в них четко задавались деловые отношения, всегда был старший, причем роль старшего поочередно выполняли все) для выполнения повседневных будничных дел.  
В таких небольших отрядах (2-5 человек) обогащалась психологическая связь между людьми и формировались важные организационные качества человека — способность приказывать и способность подчиняться, без которых невозможно существование самого коллектива.  
Можно рекомендовать следующие формы совместной деятельности на практичес-ких и лабораторных занятиях: парная работа в микрогруппах, комментирование устных ответов и рецензирование письменных работ с последующим их обсуждением в группе.  
При этом необходимо соблюдать следующие условия:  
• сама учебная задача должна быть серьезной, возбуждать интерес всего коллектива и входящих в него микрогрупп;  
  
• нужен специальный дидактический и учебный материал (книги, задачники, тексты, раздаточный материал и т.д.), с которыми школьники могли бы работать самостоятельно.  
Преподаватель должен настроить группу на активный творческий коллективный поиск.  
Подсчеты ученых показывают, что введение формы коллективной учебной деятельности (наряду с индивидуальной и фронтальной) заметно увеличивает количество деловых общений в коллективе, при этом значительно расширяются взаимопомощь, доброжелательность: одни оказывают помощь добровольно, а другие принимают ее охотно. Однако педагогу надо исключать условия, при которых можно паразитировать за счет других.(38)  
Если ни один школьник не отлынивает от дела и не прикрывается успехами своих товарищей, значит группа — зрелый трудоспособный коллектив.  
Процесс формирования личности более интенсивно можно продолжить в рамках общественно-организационной, трудовой, спортивной, культурно-массовой деятельности.  
Опираясь на передовую форму организации людей — совместную взаимозависимость в деятельности, группе школьников можно доверять решение важных вопросов: оказание взаимопомощи в учебе; формирование групп и трудовых отрядов на летний и осенний периоды, подведение итогов трудового семестра, организацию разновозрастных отрядов по месту жительства, шефства над малышами.

|  |
| --- |
| **Правило 6.** *«Предусмотрительность и корректность поведения учителя снижают напряжение в общении».* |

Важным профилактическим средством является также так называемый ориентировочный стиль поведения, который предполагает предусмотрительность, корректность, предупредительность и т.д. в общении со школьниками.  
Рекомендуется заранее, например при подготовке к уроку, готовить себя к возможным конфликтным ситуациям, чтобы не быть застигнутыми врасплох и не растеряться.  
  
Таким образом, предлагая молодому специалисту педагогические ситуации, мы ориентируем его на то, что сначала надо решать задачу предупреждения конфликтных ситуаций, а уж потом находить пути успешности выхода из случившегося.