**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ

С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

**Приложение 2.1**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ГИМНАЗИЯ № 5» ГОРОДА БЕЛГОРОДА**

**КОМПЛЕКСНО-ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА**

**«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ**

**МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»**

**Белгород**

**2022**

|  |
| --- |
| **Паспорт комплексно-целевой программы «Профессиональное становление молодого учителя»** |
| Наименование Программы  | Профессиональное становление молодого учителя  |
| Основания для разработки Программы  | - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 №Пр-271; - Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг., утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.02.2011 №163-р; - Программа Развития МБОУ «Гимназия №5» г. Белгорода |
| Разработчик Программы  | МО учителей иностранного языка МБОУ «Гимназия № 5»  |
| Цель Программы  | Обеспечение условий для приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для самореализации и закрепления молодых специалистов в коллективе.  |
| Основные задачи  | Сформировать -портфель методических рекомендаций для организации работы с молодым специалистом;-портфель рекомендаций психолога для организации работы с молодым специалистом. |

**Пояснительная записка**

 Современная школа, согласно концепции модернизации российского образования, должна стать важнейшим фактором гуманизации общественно-экономических отношений, формирования новых жизненных установок личности. Школа сегодня призвана создать условия для развития и саморазвития личности ученика. Это по силам лишь тем педагогам, которые способны не только передавать знания учащимся, но и содействовать развитию и саморазвитию интеллектуальной, духовной, нравственной сфер личности. Любой человек, начинающий свой путь в профессии, испытывает затруднения из-за отсутствия опыта. По мнению Н.Н. Дроздовой, становление учителя протекает труднее, острее, больнее, чем у представителей других интеллектуальных профессий. Именно поэтому наблюдается отток молодых специалистов из школы.

Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами. Кроме того, он должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом, научиться учить. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель-наставник, а ученики и их родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его недостаточной практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОС эта проблема становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Для достижения успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если ее цели, задачи и методы будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности ОУ. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции. Таким образом, организация работы с молодым педагогом должна учитывать целый спектр определяющих факторов и иметь строго индивидуальный характер. В таких условиях наиболее оптимальными становится сопровождение молодого педагога педагогом-наставником или куратором.

***Цели:***

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

Для реализации поставленной цели администрация и педагоги наставники гимназии ставят следующие **задачи:**

* обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
* использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
* привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
* адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей.

В основе управления процессом профессионального становления молодого педагога лежат следующие **принципы**:

- ведущей организационной формой выступает методическая работа, построенная на диагностической основе;

- планирование методической работы осуществляется в контексте проектирования профессиональной карьеры учителя;

- субъектом проектирования становится сам педагог;

 - в управлении профессиональным становлением приоритетным является создание системы поддержки творческой самоактуализации, профессионально-педагогической и социальной адаптации молодого педагога.

**Система пошагового сопровождения процессов адаптации и формирования профессиональных компетенций молодого специалиста.**

1 этап работы ментора - адаптационная работа (знакомство).

* Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу школы на педагогическом совете.
* Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства.
* Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года) .
* инструктаж (правила внутреннего распорядка, история, традиции гимназии).

2 этап -  организация профессиональной коммуникации (поддержка).

При совместной работе над планированием урочной и внеурочной деятельности особое внимание молодого специалиста обращалось:

- на требования к организации учебного процесса;

- на требования к ведению школьной документации;

- на формы и методы организации [внеурочной деятельности](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fvneurochnaya_deyatelmznostmz%2F), досуга учащихся;

- на механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов;

- на использование ТСО (инструктирование по правилам пользования, [технике безопасности](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Ftehnika_bezopasnosti%2F), возможности использования в практической деятельности).

3 этап -  мотивация самообразования (планирование).

На данном этапе у мoлодогo специалиста формируется потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к oвладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Совместно с мoлoдым специалистoм были определены пути формирования профессиональных компетенций:

- разрабoтка программы собственногo профессионального роста;

- выбор приоритетнoй методической темы для самообразования;

- освоения инновационных тенденций в oтечественной педагогике и образовании;

- подготoвка к первичнoму повышению квалификации.

На основании данной рабoты в дальнейшем будет выстроен индивидуальный план-программа профессиoнального становления, развития и самосовершенствования молодого специалиста.

4 этап -  психологическая поддержка (стажировка).

На этом этапе проводится работа над темой самообразования, осуществляется методическая работа по формированию профессиональных компетенций молодого специалиста, вырабатывается индивидуальный стиль его деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя.

Примерный перечень заданий для стажировки молодого учителя:

- Разработка [календарно-тематического планирования](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fkalendarnie_plani%2F) с учетом особенности класса и [учебной программы](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Fpandia.ru%2Ftext%2Fcategory%2Fuchebnie_programmi%2F).

- Разработка технологической карты учебных занятий по одной из тем с учетом результатов входного контроля.

- Разработка тестовых заданий для текущего и итогового контроля.

- Разработка разноуровневых контрольных заданий текущего и итогового контроля.

- Разработка программы ликвидации пробелов в знаниях учащихся с учетом данных входного контроля.

- Разработка планов уроков различных типов.

- Разработка сценариев учебных занятий и внеурочных мероприятий.

- Написание характеристики с анализом достижений школьника.

- Анализ уровня развития классного коллектива.

- Анализ результатов обучения школьников.

- Анализ учебного занятия.

- Подготовка и проведение занятий с родителями школьников по одной из педагогических проблем.

- Проведение различных занятий с учащимися, родителями школьников и др.

На этом этапе одним из основных условий эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам, раскрытия его профессионального потенциала, является также привлечение молодого специалиста к участию в общественной жизни коллектива, формирование у него творческих способностей и профессионального мастерства.

5 этап - аналитический (контроль).

Контроль наставника за работой молодого специалиста в корне отличается от контроля администрации. Его задача – не выявлять недостатки, а обучать, направлять, корректировать деятельность молодого учителя в разных аспектах его деятельности. Именно наставника зависит то, каким педагогом станет молодой специалист, пришедший в школу.

Имея огромный запас теоретических знаний, полученных в институте, молодой учитель зачастую не знает, как их применять на практике:  он не владеет многообразием приёмов и форм обучения.

**Тематика бесед с**  **начинающими учителями**

* Методика и особенности тематического планирования.
* Реализация в плане обучающих, развивающих и воспитывающих задач в процессе урока.
* Развитие эмоциональной сферы учащихся в ходе учебного процесса.
* Усиление мотивации через стимулирование познавательной, самостоятельной творческой деятельности учащихся, через предмет к культуре здоровья.
* Формы и методы планирования и организации [внеклассной работы](http://pandia.ru/text/category/vneklassnaya_rabota/) по предмету.
* Золотые крупицы педагогического опыта.
* Активные методы обучения на уроке.
* Тренинг средств внешней выразительности (педагогическая техника).
* Взаимное посещение и обсуждение уроков.
* Организация дискуссии на уроке.
* Дифференциация обучения на уроке.
* Организация [познавательной деятельности](http://pandia.ru/text/category/obrazovatelmznaya_deyatelmznostmz/) учащихся на уроке.
* Выдача домашних заданий - наиболее сложный вид педагогической деятельности.
* Управление тревожностью на уроке.
* Проблемы дисциплины.
* Оптимизация и управление успехом на уроке.
* Начало урока: организационно-психологический момент как камертон урока.
* Активизация учащихся в процессе изучения нового материала.
* Изучение и использование новых методов, новых образовательных технологий в учебном процессе.

**Критерии педагогической успешности молодого педагога**

1. Организация активной познавательной [деятельности на уроке](http://pandia.ru/text/category/urochnaya_deyatelmznostmz/).

2. Организация активной игровой деятельности на уроке.

3. Организация самостоятельной творческой деятельности учащихся.

4. Организация успешной внеклассной работы по предмету.

5. Успешное ведение предметного факультатива.

6. Удержание и создание условий для деятельной дисциплины на уроке.

7. Гуманное дружелюбное внедрение педагогических требований в образовательной деятельности.

8. Рациональная организация деятельности учеников на уроке.

9. Умение дозировано, дифференцированно, интересно и эмоционально объяснять новый учебный материал.

10. Умение регулировать учебные нагрузки таким образом, чтобы сохранить психическое и физическое здоровье детей.

11. Умение выдавать интересные, оригинальные, разные по уровню, домашние задания и владение технологиями их быстрой и качественной проверки.

12. Умение стимулировать и оценивать ученический труд.

13. Умение работать с педагогически запущенными и трудными учащимися.

14. Умение взаимодействовать с родителями и помогать им в воспитании детей.

15. Умение увлекать детей деятельностью, идеями, проектами, связанными с предметом.

16. Умение добиваться высоких знаний учащихся по предмету.

17. Умение отбирать наиболее интересные материалы, формы и методики проведения урока.

18. Владение методикой проведения различных типов уроков.

19. Работа по индивидуальной [программе развития](http://pandia.ru/text/category/programmi_razvitiya/) и творчества с одаренными детьми.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫС МОЛОДЫМИ УЧИТЕЛЯМИ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Сроки*** | ***Организационно-методическая*** | ***Учебно-методическая*** | ***Организационно-воспитательная*** | ***Нормативно-инструктивная*** | ***Внутри-школьный контроль*** |
| Август | Знакомство с молодыми специалистом, инструктаж (правила внутреннего распорядка, история, традиции гимназии). | Изучение базисного учебного плана, стандартов, объяснительных записок, программ; инструктаж по ведению журналов, по системе проверки тетрадей и дневников; инструктаж по соблюдению САНПиНов. | Беседа о создании имиджа учителя. | Изучение внутришкольных документов, положений, функциональных обязанностей учителей, классных руководителей. |  |
| Сентябрь | Назначение наставников, составление индивидуальной программы сопровождения. | Помощь в тематическом планировании материала, изучение нормативных документов по промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. | Помощь в планировании воспитательной работы. | Инструктирование по вопросу ведения документации. | Посещение уроков, цель: умение ставить дидактические цели урока |
| Октябрь | Праздник посвящения молодого специалиста в учителя; коррекция индивидуальной программы психолого-педагогического сопровождения. | Посещение уроков молодых специалистов администрацией и менторми; посещение молодыми специалистами уроков молодых учителей, менторов и опытных учителей | Методика проведения классного часа | Работа с материалами «Вестник образования»; «Официальные документы в образовании», с нормативными документами департамента образования Белгородской области | Знание нормативных документов, работа со школьной документацией. |
| Ноябрь |  | Учёт индивидуальных особенностей учащихся, дифференцированное обучение; помощь в планировании трудных тем программы, сопутствующего повторения | Помощь в организации работы с учащимися, имеющими проблемы в обучении и воспитании; методика проведения родительских собраний |  | Объективность выставления отметок (текущих, итоговых) |
| Декабрь | Заседание методсовета «О ходе стажировки молодых специалистов» | Помощь в организации работы с одаренными учащимися; коррекция работы молодого специалиста по теме самообразования. | Расширение взаимодействия с коллегами, с воспитателями ГПД, педагогами дополнительного образования | Помощь в составлении психолого-педагогической характеристики на учащегося | Собеседование с молодыми специалистами по вопросам выполнения учебно-тематического плана, обеспечения базового образования |
| Январь | Собеседование с молодыми специалистами по проблемным вопросам  | Помощь в выборе форм организации познавательной деятельности учащихся, семинар-практикум «Формирование умений конструировать урок» |  |  |  |
| Февраль |  | Использование возможностей предметного кабинета в организации УВР; формирование аналитической культуры учителя (самоанализ, самооценка) | Формирование интереса к учению через организацию внеурочной деятельности. |  |  |
| Март  | Заседания методсовета по теме «Результативность работы с молодыми специалистами» | Взаимопосещение уроков молодых специалистов – «Молодые – молодым» |  |  | Фронтально-персональный контроль «Овладения различными технологиями обучения» |
| Апрель | Собеседование с молодыми специалистами по итогам стажировки | Помощь в планировании итогового повторения, в организации уроков обобщения и систематизации знаний |  | Особенности работы в экзаменационный период |  |
| Май | Заседание ШМО и подведение итогов работы педагога-наставника |  |  |  | Собеседование с молодыми специалистами по итогам учебного года |

### Памятка для ментора

1. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте [учебные программы](http://pandia.ru/text/category/uchebnie_programmi/) и объяснительные записки к ним.

2. Помочь составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и [лабораторных работ](http://pandia.ru/text/category/laboratornie_raboti/), экскурсий.

3. Оказывать помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывать вместе. В своем классе постараться изучать материал с опережением на 2-3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность методике раскрытия наиболее сложных тем.

4. Вместе готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, [контрольных работ](http://pandia.ru/text/category/kontrolmznie_raboti/).

5. Посещать уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашать его на свои уроки, совместно их обсуждать.

6. Помочь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

7. Делиться опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

8. Помогать своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительное в работе.

9. Учить не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.

**Создание имиджа учителя**

Имидж современного учителя, какой он? Учителя «вычисляют» в непрофессиональной сфере очень быстро и без труда. «Вы, наверное, учительница?» - спрашивают соседи по купе в поезде уже сразу после непродолжительного общения. Как они догадываются?

«Имидж – целенаправленно сформированный образ (какого-либо лица, явления, предмета), выделяющий определенные ценностные характеристики, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо…».

Если мы говорим о профессионале, то здесь очень важен контакт с окружающим миром, поэтому важной частью имиджа являются:

1. высокая самооценка, уверенность в себе;

2. вера в доброжелательность Вселенной и вера в доброго человека;

3. социальная и личная ответственность («я - причина всего положительного и отрицательного в моей жизни»);

4. желание меняться и умение рисковать при здоровом чувстве самосохранения (измените свою жизненную установку (если она не способствует успеху).

Как театр начинается с вешалки, учитель начинается с того, как он выглядит.

Внешняя составляющая включает мимику, жесты, тембр и силу голоса, костюм, манеры, походку. Внешний вид преподавателя, безусловно, может создать рабочее или нерабочее настроение на уроке, способствовать или препятствовать взаимопониманию, облегчая или затрудняя педагогическое общение.

Эмоционально богатый учитель, владеющий приемами вербального и невербального проявления чувств и целенаправленно их применяющий, способен оживить урок, сделать его экспрессивным, приблизить к естественному общению.

С богатым внутренний мир человека (духовное и интеллектуальное развитие, интересы, ценности) очень интересно общаться и детям и коллегам.

**1.Внешний вид педагога**

Культура одежды имеет не меньшее значение, чем культура поведения. Одежда является визитной карточкой учителя. «Одежда и одевает, и открывает человека».

Внешний вид учителя имеет довольно большое значение, так как его работа связана с общением с большим количество людей, при этом их основная часть дети. В этом случае, классический, даже немного консервативный вид куда уместнее, чем ультрамодные наряды.

Внешний вид педагога должен отличаться элегантностью, аккуратностью, чистотой и опрятностью, внушать уважение и вызывать доверие.

Должна быть удобной, но не противоречить общепринятым нормам приличия.

Идеальной формой одежды для учителя является такая, которая способствует сосредоточению внимания учеников не на изучении деталей одежды, а именно на усвоении материала. Такой одеждой может быть деловой костюм, который подчеркивает профессиональные, личные качества и официальность отношений с учениками.

В российских традициях черный, белый и серый цвета поднимают статус личности в глазах окружающих, а яркая цветная гамма может повлиять на качество усвоения материала классом, привлекая внимание исключительно к внешнему виду учителя. Выбирая пастельные, спокойные цвета, вы можете быть уверены, что внимание будет сконцентрировано именно на изложении вашего материала. Старайтесь избегать люрекса, кожи, блесток и искусственных материалов.

Украшений должно быть минимальное количество, они не должны быть яркими и броскими, если учитель не хочет, чтобы в течение всего урока ученики внимательно изучали ее новое колье, вместо того, чтобы учиться.

Позаботьтесь о прическе, макияже и маникюре: вы должны производить впечатление ухоженной женщины. Чтобы выглядеть максимально естественно, макияж и маникюр подберите в сдержанных нейтральных тонах. Прическа должна быть в меру строгой. Цвет волос должен быть естественным.

Не приобретайте и не надевайте одежду из тканей, которая легко мнутся, потому что к середине рабочего дня будете выглядеть непрезентабельно.

Удачно подобранный гардероб поможет своему владельцу не только произвести благоприятное впечатление на окружающих, но и подчеркнет его профессиональные и личные качества.

**2. Голос**

Голос – звучащий имидж педагога, его главное орудие труда на уроках, внеклассных занятиях, родительских собраниях.

Голосом – при правильной дикции, интонировании, громкости, выразительности – можно заворожить, влюбить, увлечь, овладеть аудиторией.

А люди, голос которых всегда звучит в громком «ругательном» режиме, сразу отталкивают от себя других. Оправдывая себя, они заявляют: «Я не кричу, у меня такой голос». На самом деле это тревожный симптом: такое невротическое поведение они часто получают от родителей или от среды своего обитания. Для педагога такая голосовая манера – сигнал о профессиональной непригодности.

Над своим звуковым имиджем можно работать, и успешно.

**3. Деловые качества и хорошие манеры**

Для имиджа педагога очень важны деловые качества – профессиональная и социальная компетентность, пунктуальность, точность, деловитость.

Щепетильное отношение к чужому времени. Уважение к чужому труду.

Потребность к самообразованию: хронический интерес к научно-методическим новинкам.

В школе никак не обойтись и без хороших манер в разговорах с учащимися, общении с коллегами, родителями школьников и в то же время – без знания делового этикета, соблюдения субординации.

Учителю важно контролировать свои жесты, особенно необходимо избавляться от агрессивных, которые на бессознательном уровне отталкивают детей от личности педагога.

Мимика должна быть только доброжелательной.

Наличие ненормативной лексики, жаргонизмов в речи педагога – показатель профнепригодности.

Профессионально не пригоден для образования и воспитания так же курящий, а тем более – пьющий человек.

1. **Аромат**

Запах – один из ведущих показателей того, из какого социального слоя человек, сигнал о его социальном статусе.

Например, по запаху дорогих духов можно узнать бизнес-леди, запах же учебного заведения подает сигнал о степени ухоженности всего здания, уровне культуры его обитателей.

Дети часто привыкают к запаху любимого учителя. Запах очень сильно действует на подсознание.

Арома-имидж включает в себя запах духов учителя, запах свежести проветриваемого помещения, аромат классной комнаты.

Запах свежести можно создать при помощи эфирных масел апельсина, лимона, лаванды, пихты.

Запахи обладают и лечебными свойствами:

- эвкалипт, пихта, розмарин, шалфей, лимон помогают при простуде;

- фенхель, роза, герань, чабрец, можжевельник, анис, жасмин успокаивают;

- базилик, шалфей, лавр, гвоздика, розмарин, кориандр, ромашка, кедр, лимон улучшают память;

- сосна, эвкалипт, герань, можжевельник, полынь, мята, розмарин, чабрец активизируют умственную деятельность.

Легкий аромат в классе с эфирным маслом благоприятно воздействует на нервную систему, обладает бактерицидным свойством.

Иногда бывает, что все элементы мощного имиджа на месте, но он все равно не работает. Вам может не хватать самого важного аспекта вашего личного успеха – привлекательности в глазах окружающих.

**Помните, привлекательные люди:**

* часто и охотно улыбаются;
* обладают хорошим чувством юмора;
* естественно себя ведут;
* часто и охотно говорят комплименты;
* знакомы с этикетом и следуют ему;
* уверены в себе;
* умеют посмеяться над собой;
* быстро вызывают человека на разговор о нем самом;
* осознают свои ограниченные возможности и то, что у них нет ответов на все вопросы;
* дружелюбны, с ними легко в общении.

**Приложение 2.2**

**ПРАВИЛА ОБЩЕНИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ**

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»

2. Не угрожать. Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).

5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.