

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
«Чернореченская средняя общеобразовательная школа №1»**

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

протокол № 1

от 20.08.2024

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы



И.Е. Лейниш

Приказ № 225 от 20.08.2024

**Программа наставничества для работы с педагогом, прошедшим  
переподготовку на другую специальность**

**Составитель: Конькова Н.В.**

**2024 г.**

**Форма наставничества:** «учитель - учитель»

**Ролевая модель:** наставник – педагог, прошедший переподготовку на другую специальность

Наставник: Конькова Надежда Васильевна

**Трудовой стаж:** 10 лет **Должность в учреждении:** учитель класса КРО

**Личные достижения:** высшее образование, высшая квалификационная категория.

Наставляемый:

**Азанова Юлия Юрьевна**

**Трудовой стаж:** 9 лет, в данной должности 0 лет **Должность в учреждении:** учитель класса КРО

**Наставляемый педагог – педагог, прошедший переподготовку на другую специальность :** с опытом работы, но с проблемами в профессиональном опыте в этой специальности, в обобщении опыта работы, применении новых образовательных технологий.

Потребность в повышении профессиональных знаний и навыков.

## Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация начального образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС НОО, «Профессиональном стандарте педагога в ОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время - это достаточно сложная задача для специалиста, прошедшего переподготовку. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Педагог испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития учеников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости адаптации и сопровождения профессионально-личностного развития начинающих учителей. При взаимодействии опытных педагогов и педагогов, прошедших переподготовку происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с педагогом на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год .

**Цель программы** - оказание помощи специалисту, прошедшему переподготовку в профессиональном становлении, формирование уверенности в собственных силах, мотивации на дальнейшее саморазвитие и раскрытие творческого потенциала.

Для реализации поставленной цели, необходимо решение следующих **задач**:

1. Установить доброжелательный контакт (комфортную эмоциональную атмосферу) для продуктивного общения с коллегой.
2. Способствовать успешной адаптации начинающего специалиста к корпоративной культуре (правилам поведения, нормам, традициям ОУ и т.д.).
3. Оказывать помощь и поддержку молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.
4. Вызвать у начинающего педагога интерес и мотивацию к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности.

### **Этапы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

#### ***1 этап. Адаптационный «Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»***

*Задачи этапа:* адаптация молодого педагога, выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

#### *Содержание этапа:*

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми младшего школьного возраста; • ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения

## ***2 этап Основной, развивающий «Попробуй себя! Я тебе помогу»***

*Задача этапа:* реализация профессионального становления молодого педагога.

### *Содержание этапа:*

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС НОО и задачами реализуемых программ;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## ***3 этап)***

### ***Контрольно-оценочный «У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»***

*Задачи этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

### *Содержание этапа:*

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

## **Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность меня, как наставника и молодого учителя принесла положительные результаты, она была построена в соответствии с некоторыми принципами: ***Мотивация***

Наставничество должно быть ***двусторонней добровольной работой***. Она эффективна, только когда молодой учитель на самом деле хочет овладеть навыками

и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

### ***Сотрудничество***

Наставничество основано на ***взаимном уважении и доверии***. Наставник создала доброжелательную атмосферу и общалась с наставляемым на равных.

### ***Системность***

Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на ***«зону ближайшего развития»*** (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### **Правила общения**

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Взаимодействие с педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, мы соблюдали следующие **правила общения**:

- сформировали доверительную обстановку;
- не навязывала своего мнения, не проповедовала;
- для предотвращения проблемы задавала вопросы об оценке разных действий, а не высказывала прежде свои оценочные суждения;
- не перегружала молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- старалась выделять ключевые вопросы, чтобы молодому педагогу не пришлось столкнуться с множеством различной информации;
- формулировала задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составила предварительное расписание регулярных встреч;
- установила основные правила, которых оба будем придерживаться;
- во время встреч вела записи и использовала их как основу для будущих дискуссий;
- постаралась сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

Эффективные встречи обеспечат понимание цели и удовлетворение от достигнутого.

### **Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса являются анализ

эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем.

Обратная связь помогла мне в том, чтобы без обид указать молодому педагогу на его ошибки. Этапы обратной связи:

1. Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
2. Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
3. Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

## **Принципы обратной связи**

### **1. Сбалансированность, позитивная направленность.**

Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение.

Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.

### **2. Конкретность.**

Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник с педагогом всегда обращалась конкретно .

Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.

### **3. Направленность на поведение, безоценочность.**

Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности .

Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.

### **4. Своевременность.**

Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник:

### **5. Активность**

Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы.

Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

## **Условия эффективности организации наставничества**

Для качественной организации наставнической деятельности в ОУ необходимо соблюдать основные условия:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагоганаставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

## **Ожидаемые результаты**

### **Наставничество для наставника:**

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое
- уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта; - происходит рост самооценки наставника.

### **Наставничество для молодого педагога** -

молодой педагог быстрее адаптируется в должности;

- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

## **План саморазвития педагога-наставника**

Наставничество – это вечный поиск ответов на вопросы, вечное совершенствование самого себя. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Наставнику важно иметь достаточно широкий кругозор, чтобы быть интересным молодому коллеге, быть с ним «на одной волне». Ему необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).



Перед тем, как разработать алгоритм взаимодействия с молодым педагогом, педагог-наставник составляет **план собственного саморазвития**:

- изучает методическую литературу по организации работы с молодыми педагогами;
- знакомится с опытом работы по наставничеству, который широко представлен педагогическим сообществом в сети интернет;
- «освежает» свои знания по возрастной психологии, социологии, конфликтологии; анализирует уже известную информацию о молодом педагоге (семейное положение, образование, возраст и т.п.).

### **Перечень приложений**

1. Формы работы педагога-наставника с педагогом, пошедшим переподготовку.
2. Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом.
3. Диагностический инструментарий.
4. Памятки
5. Календарный план работы с молодым педагогом (отдельный документ)

#### Приложение 1

### **Формы работы педагога-наставника с педагогом, пошедшим переподготовку**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагога, от уровня профессиональной подготовки педагога, от поставленных задач.

<b>№</b>	<b>Этап</b>	<b>Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом</b>	<b>Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом</b>
----------	-------------	---	---

1	<p><b>«Добро пожаловать! Мы все тебе рады!»</b> (Адаптационная ступень)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Беседа-знакомство;</li> <li>- опрос;</li> <li>- собеседование;</li> <li>- анкетирование;</li> <li>- тестирование; -</li> <li>наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе; -</li> <li>консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ОУ, по ведению документации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</li> <li>- психологические диагностические тесты ;</li> <li>- тьюторство как основной ресурс наставничества: постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.</li> </ul>
2	<p><b>«Пробуй себя! Я тебе помогу!»</b> (Основная развивающая ступень)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимопосещения занятий, режимных моментов; - личный пример;</li> <li>- информирование (инструктирование); -</li> <li>обучение на рабочем месте (метод близнецов, делегирование полномочий);</li> <li>- создание развивающей предметно-пространственной среды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- семинары-практикумы; - «кейс»-метод (решение набора различных профессиональных задач-проблем). Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой;</li> <li>- создание чек-листов («контрольных списков» важных дел) по различным рабочим вопросам; Образец того, как состояться в профессии. Оказание помощи в постановке и достижении цели; - раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.</li> </ul>
3	<p><b>«У тебя всё получилось! Я горжусь тобой!»</b> (Контрольно-оценочная ступень)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;</li> <li>- подготовка и показ открытого занятия;</li> <li>- самостоятельная организация и проведение родительского собрания;</li> <li>- выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в конкурсном движении; - создание своего мини-сайта в образовательной социальной сети nsportal.ru;</li> <li>- активное участие в инновационной деятельности ОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)</li> </ul>

## Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
<b>1 этап</b>			
1.	<b>Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога</b>	- Подбор, разработка диагностических материалов. - Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	<b>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.</b>	- Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. - Составление рабочей программы. - Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога начального школьного образования, в ведении документации.
3.	<b>Проектирование и анализ образовательной деятельности</b>	- Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. - Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). - Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
4.	<b>Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в классе</b>	Анализ РППС в классе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС НОО.

5.	<b>Мониторинг профессионального роста молодого педагога</b>	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
6.	<b>Определение технического задания</b>	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
<b>2 этап</b>			

1.	<b>Моделирование воспитательного процесса в классе</b>	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	<b>Моделирование культурно-досуговой деятельности учеников</b>	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	<b>Описание темы по самообразованию</b>	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
4.	<b>Знакомство с современными педагогическими технологиями</b>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	<b>Создание портфолио педагога</b>	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.

<b>3 этап</b>			
1.	<b>Освоение современных педагогических технологий</b>	- Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. - Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	<b>Проведение мониторинга освоения образовательной программы учениками</b>	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	<b>Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФООП НОО</b>	- Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. - Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	<b>Итоги реализации программы</b>	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

**Критериями оценивания педагогической деятельности молодого учителя  
учителем/наставником можно считать:**

№№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	С трудом	Не владеет
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				

### 3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности

1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

**Оценка педагогической деятельности молодого педагога учителем наставником может осуществляться по следующим критериям:**

№№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
<b>1 Устойчивое осознанное, активное отношение молодого педагога к профессиональной роли учителя</b>					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
<b>2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством</b>					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				

4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности.				
9	Владение техникой.				

**3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя**

1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

## Памятки

### Самоанализ урока

Класс \_\_\_\_\_ кол-во присутствующих \_\_\_\_\_ кол-во по списку \_\_\_\_\_

Тема урока \_\_\_\_\_

Тип урока и его структура \_\_\_\_\_

1. Каково место данного урока в теме? Как этот урок связан с предыдущим?
2. Краткая психолого-педагогическая характеристика класса (количество учащихся, присутствующих, количество «слабых» и «сильных» учащихся, активность учащихся на уроке, организованность и подготовленность к уроку)
3. Какова триединая дидактическая цель урока (обучающая, развивающая, воспитывающая). Дать оценку успешности в достижении целей урока, обосновать показатели реальности урока.
4. Отбор содержания, форм и методов обучения в соответствии с целью урока. Выделить главный этап и дать его полный анализ, основываясь на результатах обучения на уроке.
5. Рационально ли было распределено время, отведенное на все этапы урока? Логичны ли «связки» между этапами? Показать, как другие этапы работали на главный этап.
6. Отбор дидактических материалов, ТСО, наглядных пособий, раздаточных материалов в соответствии с целями занятия.
7. Как организован контроль усвоения знаний, умений и навыков учащихся? На каких этапах занятия? В каких формах и какими методами осуществлялся? Как организовано регулирование и коррекция знаний учащихся?
8. Психологическая атмосфера на занятии
9. Как вы оцениваете результаты урока? Удалось ли реализовать все поставленные задачи урока? Если не удалось, то почему?
10. Наметить перспективы своей деятельности.

**Памятка молодому учителю** - 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 все меньше и меньше времени.

- 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.
- 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.
  - Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.
  - Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
  - 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.
  - Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
  - Удерживайтесь от излишних замечаний.
  - При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу.