

ДОРОГА К ШКОЛЕ: КАК СТАНОВЯТСЯ УЧИТЕЛЕМ

Наталья Михайловна Хомутовская,
Заслуженный учитель РФ

Второклассник не хочет идти в школу. Не потому, что он лентяй, не потому, что болен, но в школу идти не хочет. Когда учитель вызывает его к доске, он не может писать, у него дрожит рука, и мелок нервно стучит по доске. Родители в тревоге: нам не повезло, у нас плохой учитель. Мы часто слышим: прекрасный учитель, хороший учитель, плохой учитель. Все согласятся: в школе должны работать только хорошие и отличные учителя. Но как стать таким учителем?

- педагогические действия • молодой специалист • управление успехом
- педагогические объединения • наставничество • научно-методическая работа

Я вспоминаю свою первую учительницу: злое лицо, колющий взгляд, тонкие губы, отсутствие улыбки. Этот человек с первых дней посещает в моей душе в первые годы учёбы одно чувство — страх. Впоследствии в школе, в училище, институте мне встретится много хороших, добрых, умных, талантливых учителей, их имена сотрутся в памяти, а вот имя первой учительницы буду

помнить всегда. Это странно, но благодаря ей (скорее, вопреки?) я стала учителем, но другим учителем. Мне хотелось, чтобы детям со мной было спокойно, уютно, радостно. Говорят, у меня это получилось. В 2000 году я получила почётное звание «Заслуженный учитель РФ». Я очень этим горжусь.

Помню

Меня часто спрашивают молодые учителя, что я для этого делала? Как я это делала? Честно скажу, не знаю. Но моя память оставила многое из пережитого в школе за десятилетия работы, поэтому в этом материале, как рефрен, будет повторяться слово «помню...».

Помню 1 сентября. 25 детей из разных классов в моём гимназическом пятом классе. Лучших детей. Одних отличников — 15 человек.

Как познакомиться поближе? На помощь пришёл В. Драгунский. Помните Дениску Кораблёва с его «люблю», «не люблю»? Вот я и предложила детям разделить листок пополам и на одной стороне написать «что я люблю...», а на другой половине «... и чего не люблю!». Вместе с ними такой листок заполнила и я. (Впоследствии все семь лет всё всегда делали вместе). Потом предложила сначала прочитать «что я люблю», а потом «чего не люблю». Читали только дети, которые хотели поделиться своими мыслями. Сразу установилась какая-то добрая атмосфера в классе, свои «люблю» прочитали почти все, особенно внимательно слушали моё «сочинение». После первого учебного дня вышли уже близкими людьми, мы многое друг о друге узнали. В этот же день решили, что будем относиться друг к другу бережно, трогательно. Теперь на долгие годы наш класс — семья.

25 фотографий в красивых рамочках появилось в нашем классе: 25 сюжетов очень разных — в кругу семьи, с любимой кошкой, собакой, ёжиком, с подружкой... 26 фотография — моя. Рядом фотографии моего бывшего выпускного класса. Фотографии можно было менять: мы же растём, становимся другими. Впоследствии такой «семейный портрет» стал использоваться другими учителями школы.

Ощущение уверенности укрепляется в ребёнке и от того, что он ясно понимает, «как на-

до» и «как не надо» вести себя с одноклассниками, осознает и разделяет принятые нормы и правила.

Мы провели серию «огоньков», где определили, какие ценности разделяем и каких правил будем придерживаться в своей школьной жизни. Вот некоторые вопросы, на которые мы вместе давали ответы:

- Мне бы хотелось, чтобы ученики моего класса были... Какими?
- Как ты думаешь, за что должны тебя уважать в классе? Школе?
- Как ты думаешь, чем учитель может обидеть ученика?
- Как ты думаешь, чем ученик может обидеть учителя?
- Как помочь учителю, чтобы урок был радостным, сложным, напряжённым, насыщенным, многообразным?
- Какими ты хочешь видеть уроки?
- Что значит быть интеллигентным?
- Что нужно сделать, чтобы новым ученикам было хорошо и уютно в нашем классе?
- Какие вопросы мы должны задать новеньким, чтобы лучше познакомиться с ними?

Последний вопрос касается новых учеников. Наш класс к 11 году обучения насчитывал уже 34 ученика. К слову сказать, в наш гимназический класс впоследствии приходили дети совсем «не гимназические», чаще всего это были дети с проблемами в других школах. Но наша школьная семья выдержала «испытание новичками». Какой бы новенький ни приходил в класс, его всегда встречали тепло и открыто, о нём заботились, его опекали. Новенький с радостью понимал, что ему выпал «счастливый билет», он — член семьи, где его поддержат; и все дети, которые приходили после пятого класса (вплоть до 10 класса), начинали гораздо лучше учиться: когда тебя любят и верят в твои силы, нельзя не оправдать надежд.

Помню очень интересную работу, связанную с именем А.С. Пушкина. Зная о том, что к 200-летию поэта мы

обязательно будем писать сочинение «Мой Пушкин», я за три года до юбилея придумала интересную, на мой взгляд, форму сбора материала об Александре Сергеевиче. Чтобы он стал «моим», надо было самому провести исследовательскую работу. Так в моей голове родился проект «Мой Пушкин». Ребята «сочинили» каждый по тому, 24 пухлых монографий с общим названием «Мой Пушкин». Автором 25-го тома стала я, классная руководительница.

— Постараемся собрать побольше материалов о Пушкине, — предложила я. — Не пропустайте интересных публикаций в газетах и журналах, поройтесь в библиотеках, порасспрашивайте старших.

Я спросила ребят, что для них было важнее — собрать материалов больше, чем, например, сосед по парте, или больше прочитать, узнать о поэте? — Нет, — говорили дети, — нам было интересно что-то найти о поэте и поделиться с друзьями находками.

Наперебой рассказывали ребята о детстве Пушкина и о том, как в XIX веке проходили дуэли, о роковых знаках в судьбе поэта и о его талисманах. Удалось раздобыть и рецепты блюд, которыми Арина Родионовна могла угощать Александра Сергеевича: котлеты из кур, ботвинья, варенец, конфеты из клюквы. И очень часто вместе с мамами пробовали что-то из этого приготовить.

А потом мы вместе перелистывали тома с заветных полок (это фотоальбомы, в их кармашках очень удобно хранить собранные материалы). Вот портреты родственников и друзей поэта, а вот — его собственные рисунки. Здесь виды Болдина, а тут — большая карта страны с отмеченными на ней пушкинскими местами.

Дорогу осилит идущий

Молодой специалист. Интересное словосочетание! С одной стороны — это специалист, а с другой — молодой, значит «зелёный», ничего не умеющий. Можно, конечно, сказать: выучился, работай, набирайся опыта, набивай синяки и шишки, пройдёт год, другой — на-

учишься. Всё верно, если бы работал с техникой, но с учителем-то рядом всегда живые люди — дети, их родители! Они не могут ждать, когда ты повзрослеешь, наберёшься опыта. Им ты нужен умный, добрый, весёлый, мудрый — здесь и сейчас. И им не важно, что тебе самому от силы 23 года и за плечами, кроме учёбы, пока ещё ничего нет.

Вот в этот момент очень важно, чтобы в коллективе тебя встретили, с одной стороны, как коллегу, а с другой стороны — как друга, которому можно посоветовать, подсказать, помочь, предупредить, поддержать.

Итак, пришёл молодой учитель в школу. Как встретит его педагогический коллектив? С чего начать с ним работу? В августе, на первом педагогическом совете, администрация представляет молодых специалистов коллективу, дарит им цветы, памятные подарки, говорит напутственные слова. До первого сентября все молодые учителя встречаются с заместителем директора по методической работе, который им рассказывает об истории школы, её традициях, о требованиях к внешнему виду учителя, о правилах заполнения школьной документации, о распорядке дня школы. Но самое главное — о внимательном, добром, бережном отношении к детям.

Отдельная консультация проводится для учителей, которые в первый же год работы станут классными руководителями:

- При знакомстве с детьми расскажите о себе: как учились, чем увлекаетесь, что любите и чего не любите, ваше любимое мороженое, где любите бывать...

- Детям можно предложить анкету и предупредить, что всё, что они напишут, останется в секрете. Вот примерные вопросы анкеты: фамилия и имя ученика; как меня называют дома, чем люблю заниматься в свободное время; мой самый любимый предмет;

кто помогает выполнять домашнее задание; что я люблю и чего я не люблю.

- Классный час должен быть интересным, содержательным, а не напоминать «разбор полётов».
- Помните, что пятый класс — это первый класс в средней школе. Первые полгода не отпускайте детей из виду, опекайте, помогайте.
- Читайте специальную литературу.
- Добейтесь, чтобы все родители пришли на родительское собрание, лучше, если приходят пары. На родительском собрании рассказывайте только хорошее, доброе и весёлое о детях. Проблемы обсудите наедине — это величайший секрет. Расскажите родителям о себе, о своих целях, о конечном результате.
- Никогда не записывайте в дневник замечаний! Никогда, никаких. Только хорошее, положительное, доброе. Попросите не делать таких записей в дневнике (да ещё красной пастой) учителей-предметников — эти записи не дают никаких результатов.

Начинающему заместителю директора школы: из опыта работы московской школы № 1026 (впоследствии гимназии № 1591)

Много лет я работала заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Углубляюсь в чтение книг, статей, изучаю (в который раз!) сущность и задачи методической работы в школе, содержание и формы, условия, планирование и организацию. Убеждаюсь, что всё правильно написано, без этого работать нельзя, но главное в чём-то другом, в чём же? **«Управление успехом»** — вот что главное. И самая главная трудность управленца — как этим «успехом» управлять. Да не просто управлять, а чтобы было «движение (это обязательное условие!) от малого к большому успеху».

«Да полно, — скажете вы, — такое возможно не в каждой школе!». Да, вы правы, не в каждой. В нашей — можно. Наверное, поэтому мне захотелось поделиться на страницах журнала своим опытом работы и опытом работы своих коллег.

25 лет назад в газете «Московский комсомолец» появилось объявление, в нём приглашались учителя на собеседование с будущей администрацией школы-новостройки №1026. После собеседования на работу принимали далеко не всех, повезло только тем, кто в своих планах мечтал построить школу «для детей».

1 апреля 1988 г. школа открылась. И с первых же дней работы «коллектив в жарких спорах, анализируя педагогическую теорию и опыт, собственные взгляды и тогдашние реальности, намечал программу действий, основным смыслом которой стало бы создание в школе условий для гармоничного и полноценного развития личности ученика и учителя». (В.А. Гольдберг). Обратите внимание на фразу — «для гармоничного и *полноценного развития личности* ученика и учителя». Эти слова нашего директора звучали как заклинание, как призыв, как программа к действию. После каждого открытого урока проходило его обсуждение и самоанализ. Оказалось, что все учителя, работающие не один год в школе, не знают (не помнят?), как надо правильно анализировать урок. Учителю нужна помощь. Администрация, коллектив школы понимают, что самое главное в этот период в методической работе — изучение теории урока. В школу приглашаются преподаватели высших учебных заведений, институтов усовершенствования учителей. Коллектив учится, вспоминает. Вот некоторые темы лекций, семинаров тех лет: «Урок как целостная система», «Формы организации познавательной деятельности учащихся», «Этапы урока. Задачи этапов урока. Реальные результаты этапов и конечный результат урока», «Триединая дидактическая цель. Методы обучения. Дидактический пятиугольник».

После каждой лекции, семинара — уроки, на примере которых учились анализировать. После каждого урока благодарность тому учителю, который пригласил показать своё детище, обсуждение личностных и профессиональных достижений и проблем с целью управления успехом. В период «эры учителей-новаторов» администрация, коллектив решают: надо изучать их опыт, применять лучшее. И опять главное в методической работе школы — учёба, повышение профессионального мастерства. Всех, кого интересует опыт учителей-новаторов, администрация отправляет учиться. Учителя идут на курсы повышения квалификации, в школу приглашаются учителя, которые работают с применением опыта учителей-новаторов, коллектив посещает уроки в других школах района, Москвы.

Именно в это время в школе проходит школьный конкурс «Учитель года»: администрация школы, методический совет понимают, что в этот момент развития школы стимулировать педагогическое творчество учителей может соревнование. Хочу подчеркнуть: *может* при отсутствии формализма в его организации. Для того, чтобы соревнование стимулировало творчество, акценты в его организации должны быть сделаны на желании дополнить, развить опыт учителя. Победителями в этом соревновании становятся два учителя (начальной и средней школы). Результаты их работы очень интересуют коллектив. Так возникает идея проводить пять семинаров в течение года. Руководителем этих семинаров стал «Учитель года». Тематика семинаров проста: пять типов традиционного урока. Необходимо было очень серьёзно продумать механизм проведения семинаров, для того чтобы обучающий эффект от посещений был высок. Была разработана, на наш взгляд, правильная методика проведения семинаров.

Учитель, дающий семинар, рассказывает о своём опыте работы, о самых интересных находках, представляет коллегам проект будущего урока, показывает его место в теме, разделе, курсе, называет цели, задачи образования, воспитания, развития; рассказывает о намеченных средствах решения поставленных задач, обязательно характеризует реальные учебные возможности класса, тем самым включая присутствующих в осознанный процесс анализа урока.

После урока учитель делает самоанализ урока: отмечает, что не удалось и почему, как он использовал методические ходы; оценивает эффективность методических приёмов. Присутствующие задают уточняющие вопросы, высказывают своё мнение, решают, что из увиденного, где, когда и в какой форме используют.

Уловив настрой коллектива, администрация понимает, что наступил следующий момент развития методической работы: коллектив достаточно окреп и готов к научно-исследовательской деятельности, готов проводить нетрадиционные уроки. Сейчас никого не удивишь нетрадиционным уроком, а в то время каждый урок был открытием: урок-диспут, урок-поиск, урок-экспедиция, урок-пресс-конференция. Ни один урок не был похож на тот, который давал коллега. Высокий уровень уроков обеспечивался прежде всего образованностью и профессиональной компетентностью учителя, базирующихся на его методологической культуре. Приведу некоторые темы тех уроков: «Математика и теория кровообращения», «Красота и гармония математики в искусстве и архитектуре», «Голос поэта как предупреждение экологической катастрофы на земле», «Подвиг эволюции: научные труды, живопись и общественная деятельность Н.К. Рериха», «Биосфера, её состав и строение. Этапы эволюции. Биогенный круговорот как основной механизм функционирования современной биосферы», «Суд над инерцией», «Искусство о благородстве», «Двери, которые открывают звери».

Настал момент, когда коллектив учителей можно было с полной уверенностью называть высококвалифицированным, готовым делиться своим опытом, передавать его молодым. К этому времени в школу пришли работать молодые специалисты. Они требовали внимания, заботы. Была создана «программа выращивания творческого учителя», рассчитанная на три года.

Первый год — теоретический. Опытные учителя — мастера делились своим опытом, молодые специалисты приходили на уроки к опытным коллегам. Учебные кабинеты иногда превращались в уютную «гостиную», где за чаем обсуждались современные требования к уроку, типы уроков, их построение, проблемы общения учителя с учениками, как предупредить неуспеваемость, формы контроля знаний.

Учитель математики показывал отрывки уроков, которые были записаны на видео; учитель биологии пригласил молодых специалистов для беседы на пришкольный участок — весной, среди цветущих плодовых деревьев; учитель мировой художественной литературы пригласил молодых коллег в Третьяковскую галерею.

Второй год — организация наставничества. Это полезнейшая форма методической работы, привлечение молодого специалиста к совместной деятельности педагогического коллектива — экспериментальной, исследовательской, творческой. Когда коллектив решает некую общую задачу, каждый вносит свой вклад в общий успех, сильные стороны каждого будут приняты всеми. При правильном распределении обязанностей молодому педагогу гарантированы успех, признание и профессиональный рост.

Третий год — «Год молодого специалиста». Этот этап очень важен и для администрации, и для наставников, и для всего коллектива, и особенно для молодых учителей. В этот год они проводили открытые уроки. Практически все формы методической работы в школе прямо или косвенно связаны с показом практических умений учителя перед коллегами; открытые уроки ничем не заменимы.

После трёх лет работы с молодыми учителями провели «круглый стол», на котором подвели итоги. Если есть традиция общих дел, если сфера деятельности учителя не сводится только к урокам, он участвует в исследованиях, педагогических экспериментах, то в такой

профессиональной среде молодой учитель найдёт себя и будет принят и востребован. Всё дело в педагогической среде, в её человеческой и профессиональной культуре, в традициях и ценностях.

Научно-методическая работа

Какие же традиции, творческие дела способны сплотить коллектив? Традиционно наш педагогический коллектив работает над единой методической темой. Наличие одной темы — одно из условий сплочения коллектива (независимо от стажа, возраста, опыта работы). Единая методическая тема организует, делает целостными все другие формы методической работы, становится системообразующим фактором. Задачи методической работы: достичь сбалансированности учебного и воспитательного процессов; обеспечить непрерывность образования учителей; повысить качество учебно-воспитательного процесса; повысить познавательную мотивацию школьников; интенсивно влиять на самообразование, самоподготовку и самосовершенствование учителя; перевести его с репродуктивного уровня в режим продуктивной и творческой работы.

Новой формой стал для нас смотр-конкурс предметных кафедр под названием «Панорама педагогических достижений»: педагоги повысили свой профессиональный уровень, а кафедры объединили усилия.

Результаты работы кафедр представляются в форме творческих отчётов, «круглых столов», открытых уроков и внеурочных мероприятий, защиты авторских проектов, разработок, выставок и т.д. Деятельность кафедр оценивают коллеги, отмечая все важные методики и подходы.

По результатам «Панорамы» кафедры и педагоги были награждены грамотами, подарками, результаты участия в «Панораме» учитывались при аттестации педагогических кадров, выделении средств

на материальное поощрение сотрудников, оснащение учебных кабинетов.

После «Панорамы» коллектив закономерно начал разрабатывать комплексно-целевую программу «Личность и культура». Провели педсоветы, в которых участвовали не только педагоги, но и ученики. В нашей школе педагогический совет — это всегда событие. К нему готовимся всем коллективом, проводим всегда нетрадиционно. На педсовете учителя слышат много новой информации, делятся своими находками, решают, спорят, думают. На педсовете как высшем органе коллективного руководства школой правомерно ставить и решать важнейшие проблемы повышения мастерства учителей. Но только не надо превращать педагогический совет в чисто административный орган, в трибуну «критика сверху»!

Какие ещё формы методической работы используются в нашей школе? Да самые обычные, традиционные: психолого-педагогические семинары, школа передового опыта, методические выставки, бюллетени, работа методического кабинета и методического совета, методических объединений, кафедр. Все традиционно..., вот только в традициях нашей школы всё проводить нетрадиционно; что бы мы ни делали, мы всегда помним, что имеем дело с учителем.

Профессиональные объединения

Какое профессиональное объединение учителей комфортнее для творческой деятельности?

Да какая разница, скажет мне читатель. Кафедра, методобъединение — всё скучно и неинтересно! Посидели, поговорили, поставили «галочку» в плане и разошлись. Может быть, где-то и так, да только в нашей школе никто ничего для «галочки» делать не будет: уважать себя перестанем.

Спросим учителя: а нужно ли вам какое-нибудь профессиональное объединение? Что в некоторых случаях он ответит? Конечно, нет! А действительно, зачем оно ему? Для подготовки уроков очень много литературы, а если я опытный педагог, то и сам со всем справлюсь, я много читаю литературы по методике своего предмета, по дидактике, психо-

логии, я постоянно учусь на курсах повышения квалификации, я нахожусь в тесном контакте с методистами научно-методического центра, я посещаю производственные совещания, педагогические семинары, меня уважают коллеги, родители, дети, я участвую во всех школьных мероприятиях — я очень хорошо себя чувствую. Зачем, спрашивается, мне ещё время тратить на какие-то заседания методобъединений, часто формальных и неинтересных? Действительно, зачем? И это не праздный вопрос.

Давайте разберёмся, для чего нужны методические объединения, кафедры, творческие группы.

Профессиональные объединения педагогов тем или иным путём возникают всякий раз, когда ту или иную задачу в одиночку решить трудно, или невозможно, или нерационально. Необходимо помнить, что «профессиональные объединения педагогов — это формы их совместной деятельности, это организационные формы включения учителей в принятие управленческих решений, в управление школой» (М.М. Поташник).

Вспомним такой вид профессионального объединения, как **методические объединения**. Учителя в них занимались прежде всего частной методикой, работой по предмету, куда входит разработка и обсуждение приёмов, методов, методик, технологий обучения детей по тем или иным темам, которые сами участники считают для себя актуальными. Основная форма — заседания. Нередко содержание работы в них сводится только к частнометодическим вопросам. Кроме того, методобъединение ориентировано только на методическое совершенствование, а суть строительства новой школы характеризуется прежде всего обновлением содержания образования».

Наша школа в течение 25 лет работы несколько раз меняла свой статус (школа, школа-лаборатория с гимназическими

классами, школа — городская экспериментальная площадка, гимназия). Для того, чтобы проводить опытно-экспериментальную, исследовательскую, научную, инновационную деятельность, нужен был другой вид профессионального объединения. Администрация школы, учителя поняли, что учителю любого предмета необходимо **широкое общение** с учителями других дисциплин, учёными, психологами. Так в нашей школе возникли кафедры. Какую роль должны были сыграть эти профессиональные объединения? Принципиальное, обязательное требование к деятельности кафедры — все преподаватели должны вести заранее спланированную научно-исследовательскую работу по своему профилю.

Должен был измениться качественный состав: на кафедре должны были работать не только учителя, но и вузовские преподаватели. В школе образовалось семь кафедр. Они прекрасно работали, так же как и методобъединения, сыграли свою положительную роль в определённый период развития школы, но... жизнь вносит в который раз (к счастью) свои коррективы.

Администрация школы и педагогический коллектив поняли, что в период перехода к школе-гимназии необходимы другие профессиональные объединения, которые обеспечат последовательный профессиональный рост педагогов от уровня школьного учителя до преподавателя гимназии; нужна другая степень сотрудничества учителей-предметников, нужно другое умение людей объединяться вокруг какой-то идеи.

Необходимо выстроить систему методической работы таким образом, чтобы у учителя возникла производственная потребность в повышении квалификации, в профессиональном росте, в потребности объединиться в профессиональное объединение для решения поставленных задач и тем самым достичь основную цель — через обновление образования обеспечить существенное влияние на гуманизацию отно-

шений, формирование новых жизненных установок личности школьника.

Ответы другие

После всех высокопарных слов на ум пришла история.

Выпускник решил провести альма-матер. Встретился со своими учителями, поговорили о том о сём. Заметив на столе копии экзаменационных вопросов, прочитал и удивлённо спросил учителя: «Что, вопросы те же, что были и десять лет назад?» «**Вопросы те же**, — согласился учитель, — **ответы другие...**».

Вот так же и коллектив школы и прежде всего управленческая команда школы постоянно находят новые подходы при создании новых объединений учителей, которые создадут живое поле отношения учителей к своему делу.

Новая задача — повышение качества и эффективности образовательного процесса. Казалось бы, всё понятно, но в образовательном процессе есть противоречие: в отношениях «старого» и «нового», т.е. традиционного и инновационного. В связи с этим одной из важнейших становится проблема формирования современного педагогического сознания. Связано это прежде всего с повышением квалификации на курсах по теме: «Открытые образовательные технологии: как увеличить «продуктивность обучения»? Что значит «адаптивные системы обучения»? Какие существуют пути реформирования традиционной системы обучения? Чем отличается технология от методики преподавания? Поможет ли применение открытых образовательных технологий решению проблем воспитания мыслящего, активного, здорового человека?»

Технологический подход к образовательным и педагогическим процессам дополняет научные подходы педагогики, психо-

логии и других направлений науки и практики, открывает новые возможности для концептуального и проектировочного освоения различных областей и аспектов образовательной и педагогической деятельности.

Каждый учитель понимает, что объём знаний в отраслях науки непрерывно растёт, а количество времени для их изучения жёстко ограничено. И сегодня эта проблема — несоответствие объёма знаний количеству времени, предусмотренному для их усвоения, — особенно актуальна. Частично она решается с помощью образовательных технологий. Это очень хорошо. Жизнь не стоит на месте и школа не должна отставать. Но как надо быть осторожными с новшествами! Надо всегда помнить главную врачебную и педагогическую заповедь: не навреди!

Приведу пример: отличная, полезная технология проектного обучения. «Эта технология предполагает организацию работы над определёнными проектами различной направленности, различной длительности, отличающимися разнообразием видов деятельности учеников». (И.М. Осмоловская).

Цель проектного обучения — научить детей самостоятельно мыслить, находить и решать проблемы, привлекая знания из разных областей. А что часто происходит на самом деле? Ученику первого класса, который учится

в школе не больше месяца, дают задание написать (!) проект. Ребёнок не понимает, ни что такое проект, ни целей и задач работы, ни способов оформления. Что получаем в результате? Работы родителей, бабушек, дедушек: кто-то клеит, кто-то сочиняет, кто-то печатает, потому что учитель требует, чтобы работа была с эпиграфом (!), красиво оформлена и напечатана. Какая польза от этой работы? Никакой, только вред. И таких проектов бывает до двадцати по разным предметам.

Какие бы формы методической работы мы не рассматривали, ясно, что усилия останутся малоуспешными, если в процесс работы над собой не включится сам учитель. Это предполагает: **самостоятельный** поиск учителем новых идей и знаний для решения своих профессиональных проблем; **генерацию** собственных идей, проверку собственных идей на практике; **использование новых знаний** для решения актуальных задач, выстраивания их в индивидуальный стиль деятельности; **высокую аналитическую культуру**; **самостоятельное** приобретение новых знаний.

Наверное, поэтому в школе придают огромное значение работе над темами самообразования. **НО**