

**Круглый стол для воспитателей
«Мотивация и мобильность педагогов
в профессиональной самореализации»**

Воспитатель: Шереметьева
Татьяна Алексеевна

г. Екатеринбург

Круглый стол для воспитателей «Мотивация и мобильность педагогов в профессиональной самореализации»

Цель: выяснить спектр мнений по поставленной проблеме с разных точек зрения; обсудить неясные или спорные моменты, связанные с проблемой; наметить способы ее решения.

Задачи:

- Рассмотрение разных подходов к понятиям "качество дошкольного образования" и "профессиональный рост педагога".
- Обогащение представлений о формах методической работы дошкольного учреждения по вопросам формирования профессиональной компетентности педагогов.

Обмен опытом ДООУ по проблеме организации работы творческих групп с целью повышения профессиональной мобильности и самореализации педагогов.

Форма проведения: круглый стол.

Оборудование: компьютер, проектор, доска, карточки с определениями на каждого участника, столы, стулья по кругу для всех участников.

План проведения:

1. Вводная часть (*упражнение-тренинг, определение и обсуждение понятий*).
2. Дискуссионная часть (выделение вопросов для обсуждения, представление гипотезы, работа педагогов в подгруппах).
3. Заключительная часть (*рефлексия*).

Ход мероприятия

Вводная часть.

Ведущий: Добрый день, уважаемые коллеги! Приглашаем вас поучаствовать в обсуждении темы о том, как помочь педагогам детских садов повысить интерес и желание заниматься любимым делом в современных условиях на нашем круглом столе "Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов дошкольных образовательных учреждений, необходимых для самореализации в профессии!".

Круглый стол сопровождается презентацией

Ведущий: Но, прежде, давайте немного с вами познакомимся. Я прошу вас, уважаемые педагоги, встать в круг и ответить в произвольной форме, можно даже стихами, на вопрос: "Кто здесь собрался?".

Представление участников круглого стола.

Ведущий: Спасибо большое, я вижу, что здесь сегодня собрались творческие, активные и просто интересные люди - настоящие профессионалы. Прошу сесть за столы с теми людьми, которых вы знаете и они вам близки по духу, или с теми, кто у вас вызвал симпатию и хотел бы познакомиться поближе.

Ведущий: Как любое изучение материала, предлагаем вам начать с определения основных понятий.

Участники должны высказать свою точку зрения в определении понятий, как вариант - можно предложить педагогам использовать разные источники - словари, Интернет и др., а затем предлагается пример определения в презентации.

- Как Вы можете раскрыть понятие "Мотивация"? (Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности с целью достижения личных целей и целей организации).(3)

- Понятие "Самореализация"? (Самореализация - наиболее полное выявление личностью своих индивидуальных и профессиональных возможностей).(3)

- Понятие "Мобильность"? (Мобильность - подвижность, способность к быстрому передвижению, действию).(1)

Ведущий: То есть, если расширить понятие, то тему нашего круглого стола можно озвучить так : "Как повысить процесс побуждения педагогов к своей профессиональной деятельности и способности к быстрому реагированию в ходе выявления и реализации личностных и профессиональных возможностей".

Успех каждого действия в большой мере зависит от того, насколько человек владеет способом его выполнения. Чтобы овладеть им, даже тогда,

когда уже известно, как его надо выполнить, необходима практика и прежде всего упражнение в нем, т. е. целенаправленное, определенным образом организованное, многократное выполнение действия. В результате упражнения способ действия упрочивается. Человек постепенно овладевает им. Такие упрочившиеся благодаря упражнению способы действий называются навыками.

Основная функция современного детского сада любого вида - целенаправленная социализация личности ребенка, то есть введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности. От того, насколько грамотно будет выстроен образовательный процесс в дошкольном учреждении, зависит качественный уровень воспитания и развития ребенка-дошкольника.

Как показывает практика, качество дошкольного образования неоднозначно воспринимается разными людьми.

Как вы думаете, ЧТО родители понимают под качеством дошкольного образования? Мнения участников круглого стола.

Ведущий: Давайте обобщим ответы и сделаем вывод (*желательно, чтобы этот вывод сделали участники*) : родители под качеством дошкольного образования понимают развитие индивидуальности детей и степень их подготовленности к поступлению в школу.

Ведущий: А для вас, уважаемые коллеги, что включает в себя понятие "качество дошкольного образования"?

Мнение участников круглого стола. (Как правило, полное методическое обеспечение пособиями разработками педагогического процесса).

Ведущий: Ксения Юрьевна Белая предлагает следующее содержание данного понятия: "Качество дошкольного образования - это такая организация педагогического процесса в детском саду, при которой уровень воспитанности развития КАЖДОГО РЕБЕНКА увеличивается в соответствии с учетом его личностных возрастных и физических особенностей в процессе воспитания и обучения".

От чего же зависит качество работы дошкольного образовательного учреждения? *(выслушивается мнение участников, подводится итог).*

1. От качества работы педагогов, в первую очередь, воспитателей.
2. Сложившихся в педагогическом коллективе отношений.
3. Условий, созданных руководителем для творческого поиска новых методов и форм работы с детьми.
4. Объективной оценки результатов деятельности КАЖДОГО СОТРУДНИКА.

Таким образом, качество - это результат деятельности всего педагогического коллектива. Немаловажным является и тот факт, что каждый участник образовательного процесса должен уметь взаимодействовать с другими членами коллектива, что бы стать единомышленниками.

То есть выявляется необходимость ПРИОРИТЕТА субъективной позиции педагога по отношению к самому себе, что позволяет сделать его лично ответственным за уровень *(качество)* своего профессионализма. Тогда, прежде всего, он сам определяет, что, когда и в какой форме ему делать, дабы измениться самому и таким образом повлиять на результаты своего труда *(а значит, и на результаты работы дошкольного учреждения).*

При таком подходе акцент смещается на профессионально-личностный рост педагога, на процесс и результат этого роста, и поиском эффективных форм работы и средств обеспечения этого роста.

Дискуссионная часть

Ведущий: Предлагаем для обсуждения на круглом столе следующие вопросы :

- Что является более важным для повышения мотивации педагогов : материально-техническое обеспечение дошкольного учреждения или деятельность самого педагога?

- И какая из форм организации методической работы в детском саду наиболее эффективна для профессионального роста и самореализации педагога?

Представляем следующую гипотезу: если более важным для повышения желания педагога самосовершенствоваться, учиться новому, является непосредственно сам педагог, то к нему поведут родители своих детей вне зависимости от того, в каком детском саду он работает (*в новом, полностью укомплектованном материально или старом, бедном*).

Ведущий: Для обсуждения проблемы предлагаю вам разделиться на две подгруппы (*выбор по жребию*) - защитники первостепенной важности материально-технического обеспечения и защитники значимости деятельности педагога. Прошу обдумать, сообща решить и аргументировать свои ответы, с точки зрения ваших подгрупп. Пусть каждый, кто хочет, свободно выразит свое мнение, опираясь на личный жизненный опыт, но осознавая при этом ответственность за будущее нашей профессии и всего дошкольного образования.

Обсуждение точек зрения в подгруппах. Ведущий напоминает участникам общие правила коммуникации

Ведущий: Пока идет обсуждение в подгруппах, уважаемые слушатели, давайте попробуем подобрать определения-характеристики для творческого воспитателя :

В- Внимательный, выразительный, всесторонне развитый, вариативный, волевой

О- Образованный, общительный, одаренный, ответственный, открытый, обучаемый, оптимист

С- Справедливый, самостоятельный, свободный, самокритичный, счастливый, симпатичный, стильный, стратег, специалист

П- Познавательный, понимающий, понятливый, практичный, прогрессивный, профессионал, психолог, прогнозист, патриот

И- Индивидуальный, интеллигентный, интересный, инициативный, инновационный, игривый, исследователь

Т- Трудлюбивый, тактичный, талантливый, творческий,

А- Активный, адекватный, авторитетный, азартный, артистичный, аналитик

Т- Темпераментный, терпеливый, толерантный

Е- Естественный, единомышленник

Л - Ласковый, любящий, лидер

Б- Добрый, мягкий, светлый, нежный

Ведущий: Итак, уважаемые участники круглого стола, представьте нам, пожалуйста, свои доказательства верного ответа на вопрос с точки зрения вашей подгруппы.

С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать ведущему дополнительные вопросы:

- Что в ситуации является главным?
- Что вы лично думаете об этом?
- Можете ли вы привести аналогичный пример из практики?
- Затронуты ли в ситуации другие аспекты, например: этические, психологические?
- Как бы вы это оценили?
- Каковы последствия принятых решений?
- Кого это затронет, на ком отразится?
- Не пропустили ли вы важную для правильного решения информацию?

Подгруппы высказывают свои точки зрения, ведущий одновременно делает запись на доске. Оппоненты, слушатели и ведущий задают им вопросы по ходу обсуждения. Например: если в детском саду очень долго не было капитального ремонта, если там старая мебель и самодельные игрушки, если нет компьютера, группы переполнены, крышу заливает - может ли детский сад быть привлекательным для детей и родителей? Это, конечно, плохо, очень плохо. Но если в детском саду работают хорошие, умные, добрые, эрудированные, мудрые, заботящиеся о своем профессиональном росте педагоги, то детский сад все равно будет жить и работать, и родители захотят привести своих детей именно туда. Какое качество является самым важным для педагога? Любовь к детям!

Ведущий: Давайте попробуем подвести небольшой итог нашего обсуждения.

Работа с педагогическими кадрами обычно осуществляется на той материальной базе, на том оснащении, которое приобреталось для организации образовательного процесса воспитанников. У меня вопрос, если бы вам выделили любую сумму денег (представьте немыслимое, но все же, на что вы, в первую очередь, эти деньги потратили. Напоминаю, для обеспечения образовательного процесса и повышения мотивации педагогов.

Мнение участников круглого стола.

Ведущий: Марк Максимович Поташник предлагает следующий подход к материально-техническим условиям образовательного учреждения (*Далее используется литература - 2*). Он рекомендует, не торопясь, сначала подготовить перечень всего того, что необходимо приобрести именно для обеспечения работы с педагогическими кадрами на современном уровне. Давайте попробуем разобраться.

Это, прежде всего:

1. Оборудованный методический кабинет.
2. Компьютеры, подключенные к Интернету
3. Множительная техника и цифровая аппаратура, банк цифровых ресурсов.
4. Диски с записями лучших лекций по всем направлениям содержания работы с педагогическими кадрами.
5. Программное обеспечение к ИКТ, наглядный и демонстрационный материал.
6. Полноценная научно-методическая библиотека для педагогов.

Все это выстраивается в порядке приоритетности и определяется примерная цена. Далее ищется источник финансирования, и постепенно, шаг за шагом, год за годом создаются и совершенствуются материально-технические условия, обеспечивающие возможность качественной работы с педагогическими кадрами.

Не лишним будет напомнить о том, что повышение мотивации педагогов возникает лишь тогда, когда материальные условия уже имеются или, по крайней мере, находятся в процессе становления. То есть материально-

техническое обеспечение является одним из основных условий повышения эффективности профессионального роста педагогов, но все же основополагающим является личность педагога.

К. Д. Ушинский сказал: "В деле обучения и воспитания : ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя".

Одним из важных условий успешной работы педагога в современном образовательном учреждении становится ощущение не только ответственности за свое дело, но и внутренней свободы в работе. Педагог должен стать независимым образованным профессионалом, берущим на себя полную ответственность за все, что он делает, стать центром процесса повышения качества дошкольного образования. Реализация этой задачи может способствовать формированию профессионального роста и мобильности педагогов к тому новому или обновленному содержанию, что появляется в детском саду, а также помогает в быстром освоении новых видов деятельности.

Ведущий: Предлагаем вашему вниманию четыре определения понятия "профессиональный рост педагога", выберите, пожалуйста, какое определение больше всего соответствует нам, дошкольникам. (Определения предлагаются педагогам на отдельных листах без указания авторства).

1. Профессиональный рост педагога - это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников (Марк Максимович Поташник, действительный член, академик Российской академии).

2. Профессиональный рост педагога - это самостоятельно и/или кем-то управляемое на рациональном (*осознанном*) и/или интуитивном уровнях "нарастание" разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, умений, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач и ситуаций (Анатолий Викторович Мудрик, член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор).

3. Профессиональный рост педагога - это, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение педагога себя самого как профессионала из внутренних качеств и внешних источников (Михаил Владимирович Левит, к. п. н., вед. н. сотрудник Центра стратегии образования).

4. Профессиональный рост педагога - это неустранимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми (*Евгений Александрович Ямбург, заслуженный учитель*).

Выбор участниками наиболее приемлемого с их точки зрения определения, доказывая на примерах свое представление.

Ведущий: В педагогике встречаются два понятия "профессиональный" и "личностный рост педагога". Как вы думаете, какое понятие способно повлиять на другое?

Мнение участников круглого стола.

Ведущий: Они существуют в тесном переплетении взаимосвязи и взаимодействия. Поэтому правильно говорить о профессионально-личностном росте педагога, как о положительных изменениях или как о развитии профессиональных и личностных качествах.

Какие пути способствуют развитию профессионально-личностного роста педагога?

Мнение участников.

Ведущий: Посредством самообразования и за счет осознанного, обязательно добровольного участия педагога в организованных дошкольным учреждением или отделом образования мероприятиях, которые объединяются обобщенным названием "методическая работа".

Ведущий: Давайте немного отдохнем и выполним все вместе следующее задание: разделите, пожалуйста, предложенные формы методической работы на две подгруппы:

Не являющиеся профессиональными объединениями педагогов;

Являющиеся профессиональными объединениями педагогов.

Участники выполняют задания на планшетах, одновременно выполняя динамическую паузу, затем их ответ проверяется показом на слайде.

Выберите и назовите, пожалуйста, наиболее эффективные формы методической работы, способствующие самореализации педагогов ДООУ.

Ведущий: Я думаю, что большинство согласны, что творческие группы являются одним из эффективных способов формирования навыков профессиональной самореализации педагогов ДООУ.

Творческие группы - временные творческие коллективы, созданные из числа педагогических и административных работников, с целью:

- реализации и развития творческой инициативы педагогов;
- совершенствования образовательного процесса;
- реализации конкретных проектов и задач в рамках реализации программы развития ДООУ.

Это абсолютно добровольное содружество педагогов, действующее до тех пор, пока не исчерпывается необходимость взаимного профессионального общения. Наибольший интерес здесь представляет основание, на котором педагоги объединяются в группу для осуществления совместного творчества.

Марк Максимович Поташник выделяет три возможных основания:

- единство интереса к какой-то проблеме;
- компенсаторные возможности (когда в группе есть выдумщики и фантазеры, умеющие быстро выдавать идеи, но не любящие или не умеющие оформлять эти идеи в форму разработки, алгоритма, методики и т. д. ; и другие педагоги, которые по части выдумки слабы, но зато мастерски владеют искусством инструментировать идеи, например: молодой и опытный педагог);
- взаимная симпатия, психологическая совместимость.

В зарубежной педагогике такие группы называют группами "взаимообучения равных", название говорит само за себя. Результатом деятельности творческих групп может быть не только взаимообучение педагогов (которое также может быть не лишено творчества, но и новый продукт (*методика, дидактический материал, рекомендации и т. д.*)).

Ведущий: Что же все-таки является главным критерием в оценке мотивации педагогов, обеспечивающего профессионально-личностный рост? Мнение участников.

Ведущий: Марк Максимович Поташник в своей книге "Управление профессиональным ростом учителя в современной школе" выделил следующее, что наличие мотива, который является побудительной причиной самостоятельной работы педагога над собой, сдвиг мотива на цель, "рефлекс цели", отсутствие боязни, решительность в постановке для себя сложных, напряженных целей - главные и обязательные факторы самоорганизации самообразования и профессионального роста педагога. То есть, на мой взгляд, надо приучать наших воспитателей и других специалистов постоянно ставить перед собой цели самоусовершенствования, а их реализацию осуществлять в разнообразных формах методической работы.

Заключительная часть (*рефлексия*)

Ведущий: В конце нашего круглого стола я попросила бы вас продемонстрировать свое отношение и поделиться впечатлениями - если вам было интересно, похлопайте в ладоши и улыбнитесь, если, на ваш взгляд, что-то не удалось - потопайте и посоветуйте, как можно было сделать лучше.

Ведущий: Большое спасибо за ваше активное участие в работе круглого стола. Мы готовы ответить на ваши вопросы.