***Уважаемые коллеги!***

 На основании плана работы детского сада в сроки с 23 по 30 апреля пройдет ***дистанционный круглый стол на тему «Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов ДОУ, необходимые для самореализации в профессии?»***

 ***Предварительная работа.***

1. Изучить материалы интернет – ресурсов на порталах: infourok.ru маам.ru

2. Для эффективности проведения мероприятия обеспечить доступ к вашей эл. почте.

***Цель:*** знакомство с различными видами анализа и самоанализа педагогической деятельности и практическое использование результатов анализа для повышения профессиональной компетенции педагога.

***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 ДОУ по проблеме организации работы творческих групп с целью повышения профессиональной мобильности и самореализации педагогов.

***План проведения круглого стола***

1. Вводная часть (определение и обсуждение понятий).
2. Дискуссионная часть (выделение вопросов для обсуждения, представление гипотезы, самостоятельная работа педагогов).
3. Заключительная часть (рефлексия).

***Форма проведения:*** дистанционный круглый стол

***Вводная часть.***

 - Изучение материала предлагаю начать с определения основных понятий.

- Как Вы можете раскрыть понятие "Мотивация"?

- Понятие "Самореализация"?

- Понятие "Мобильность"?

*Ответы участников круглого стола публикуются после вопроса*

 Тему нашего круглого стола можно озвучить и 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.*

**-** А для вас, уважаемые коллеги, что включает в себя понятие "качество дошкольного образования"? *Мнение участников круглого стола*.

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

 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).

***Дискуссионная часть***

- Предлагаю для обсуждения на круглом столе следующие вопросы:

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

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

- Представляю 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).

*В письменной форме обоснуйте свои ответы.*

**-** 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.*

**-** Марк Максимович Поташник предлагает следующий подход к материально-техническим условиям образовательного учреждения. 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.

 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.

Предлагаю вашему вниманию четыре определения понятия "профессиональный рост педагога", выберите, пожалуйста, какое определение больше всего соответствует нам, дошкольникам.

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.*

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

*Ответы участников круглого стола.*

**-** Какие пути способствуют развитию профессионально-личностного роста педагога?

*Мнение участников.*

-Давайте выполним следующее задание: разделите, пожалуйста, предложенные формы методической работы на две подгруппы:

1. Не являющиеся профессиональными объединениями педагогов;

2.Являющиеся профессиональными объединениями педагогов.

* *активная лекция;*
* *· деловая игра;*
* *· защита авторских проектов;*
* *· «круглый стол»;*
* *· мастер – класс;*
* *· методический консилиум;*
* *творческая группа;*
* *· методический тренинг;*
* *· разработка диагностических процедур, заданий и тестов;*
* *· разработка собственной программы самообразования;*
* *· «мозговой штурм»;*
* *· научно – практические конференции;*
* *· семинары (дидактические, проблемные, психолого- педагогические, пр.);*
* *· педагогическая дискуссия;*
* *· творческий отчет;*
* *постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес;*
* *собеседование с администрацией;*
* *· ярмарка методических идей;*
* *· накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;*
* *· проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;*
* *· разработка собственных средств наглядности;*

*Мнение участников круглого стола*

- Выберите и обозначьте, пожалуйста, наиболее эффективную форму методической работы нашего детского сада, способствующую самореализации педагогов ДОУ.

**-** Я думаю, что большинство согласны, что творческие группы являются одним из эффективных способов формирования навыков профессиональной самореализации педагогов ДОУ.

 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 ДОУ.

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.

Содержание деятельности творческой группы может быть следующим:

* Обсуждение актуальных проблем.
* Организация исследовательской деятельности.
* Разработка программ, проектов, методического обеспечения нововведений по профилю творческой группы для совершенствования образовательного процесса в ДОУ.
* Оказание методической помощи педагогам.
* Обмен опытом.
* Организацию деятельности творческой группы можно представить в виде алгоритма, например, деятельности творческой группы "На пороге школы":
* Постановка проблемной задачи (мотив), актуальна в 2020 г. в нашем городе, тема предшкольного обучения детей, не посещающих ДОУ.
* Всестороннее изучение проблемы (опрос общественности, включая жителей микрорайона, посетителей детской поликлиники, анкетирование педагогов ДОУ, изучение данной темы через статьи в журналах, Интернет, собеседования с представителями ОО).
* Выделение приемлемой для нас формы организации данной работы (мнения педагогов). Выбор руководителя творческой группы, который выбирается из числа высококвалифицированных опытных педагогов.
* Определение задач в соответствии с возрастом детей.
* Разработка плана действий на основе синтеза идей педагогов (создание нормативно-правовой базы, изучение программ и выбор, разработка этапов, составление перспективных планов, диагностического и методического инструментария и т.д.).
* Всестороннее изучение темы, разработка материалов в соответствии с планом работы.
* Практическая реализация работы творческой группы (ТГ).
* Подведение результатов работы, включение момента самооценки каждого педагога.
* Определение стратегии работы в дальнейшем.

***Заключительная часть*** (рефлексия)

**-** В конце нашего круглого стола я попросила бы вас продемонстрировать свое отношение и поделиться впечатлениями - если вам было интересно, отправьте файлик с улыбкой, если нет – обида и грусть. Большое спасибо за ваше активное участие в работе круглого стола.

**ВНИМАНИЕ! 30 апреля жду от каждого педагога на личной страничке сайта ДОУ результаты круглого стола, с обоснованием ответов.**

 **ЖЕЛАЮ УСПЕХОВ! Калинина Г.Н.**