**Круглый стол**

**«Повышение мотивации педагогов,**

**необходимой для самореализации в профессии»**

«Единственная  возможность   заставить человека  сделать  что-либо        –

это сделать  так,  чтобы он  сам захотел сделать  это».

***Дата проведения: 04.03.2022***  *Дейл Карнеги*

***Участники: учителя-предметники, администрация школы, психолог.***

***Подготовила:*** Соболева Е.В, учитель н/кл.

**Цель:** способствовать сплочению коллектива, выяснить мнение по поставленной проблеме с разных точек зрения; обсудить неясные или спорные моменты, связанные с проблемой; наметить способы ее решения.

**Форма проведения:** круглый стол.

**Оборудование:** компьютер, проектор, доска, буклеты, шарики и аквариум, картинки талисманов, корзинка, выставка книг по теме и по интересам людей.

**План проведения**:

* Вводная часть (теория, определение и обсуждение понятий, упражнение-тренинг).
* Дискуссионная часть (выделение вопросов для обсуждения, работа в группах).
* Заключительная часть (рефлексия).

1. **Вступление.**

***Звучит музыка «Я как Федерико Феллини»***

**Ведущая:**А теперь серьезно.Добрый день, уважаемые коллеги! Приглашаю вас за наш Круглый стол. Эпиграфом к нашему разговору я взяла слова Дейла Карнеги…

Какова же тема нашего разговора? Послушайте, о чем эта песня? ***(Бананы, кокосы)***

Назовите тему Круглого стола.

(Я буду использовать на круглом столе те методы и приемы повышения мотивации, которые используются для повышения учебной мотивации школьников. Один из приемов вы только что наблюдали.)

Оцените свой уровень профессиональной мотивации в начале методической недели по шкале от 1 до 10.

Я предлагаю «Диагностику уровня эмоционального выгорания».

1. Снижается ли эффективность Вашей работы?
2. Потеряли ли Вы часть инициативы на работе?
3. Потеряли Вы интерес к работе?
4. Усилился ли Ваш стресс на работе?
5. Вы чувствуете утомление или снижение темпа работы?
6. У вас часто болит голова?
7. У вас проблемы со сном?
8. У Вас часто меняется настроение?
9. Вы легко злитесь?
10. Вы частично утратили чувство юмора?

**Менее 3 баллов** – У Вас не отмечается синдром эмоционального выгорания.

**4-6 баллов** – формирующийся синдром выгорания

**7 и более –** наличие синдрома

**Подсчитаем баллы. Обработка результатов диагностики.**

А теперь Метод модерации «Ассоциативный ряд». Предлагаю вам выстроить ассоциативный ряд понятий: потребность, мобильность, самореализация, выгорание, ситуация успеха.

Какие ассоциации у вас возникают с этими понятиями?

Какое слово обобщает эти понятия? Тема Круглого стола….

Какие бы цели вы бы поставили перед нашей общей работой на данном семинаре?

*Печатаю на экране*

**Ведущая:**Тема и цели определены. Согласитесь ли вы с утверждением, что прежде чем разобраться в каком-либо вопросе, необходимо изучить теорию по данной тематике?

Я сегодня пригласила сюда педагогов-теоретиков. Их фамилии знакомы тем, кто собирается аттестоваться или участвует в анкетах и мониторингах.

Мы в аэропорту встречаем гостей.

*(видео посадки самолета. Я ставлю карточки с фамилиями на столы*)

Мы в школе на семинаре.

***кофе!*** *Музыка «Чашку кофею»*

**Павлова Е.В.:** **Абрахам Маслоу**. Разрешите представиться. Меня зовут **А**брахам М**а**слоу. Я американский психолог еврейского происхождения. По моему мнению, ***Мотивация***- процесс побуждения себя и других к деятельности с целью достижения личных целей и целей организации. Иными словами, мотивировать кого-то - значит, добиться, чтобы человек захотел проявлять усердие, добросовестное отношение к своим обязанностям.

В настоящее время для объяснения мотивации педагога широко привлекается в качестве примера известная многим пирамида потребностей. Её автором являюсь я, А. М**а**слоу.

Человек работает для того, чтобы удовлетворить свои потребности. Я выделил пять качественно разных групп человеческих потребностей:

* физиологические потребности (еда, вода, жилье, отдых, сексуальные потребности);
* потребности в безопасности и стабильности (в защите от психологических и физических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что они будут удовлетворены в будущем);
* социальные потребности (принадлежность к социальной группе (семья, друзья, коллеги по работе и т.д.), чувство, что тебя принимают другие, чувства взаимодействия, привязанности, поддержки);
* потребности в общественном признании (потребности в самоуважении, признании и уважении со стороны окружающих);
* потребности самовыражения (потребность в реализации своих возможностей и росте как личности).

**Трескина Е. Е.:** **Ковалева** **Антонина Ивановна.** Здравствуйте, уважаемые коллеги. Я, Ковалева А. И. — специалист в области социализации. Для обозначения явлений, характеризующих подвижность, способность к быстрому действию, перемещению, работе групп и отдельных людей внутри социума нами, социологами было введено понятие ***мобильность***. Профессиональная мобильность рассматривается как лифт с множеством вариаций для самореализации. Это и умение разделять приоритеты – личные и профессиональные. В то же время умение объединять приоритеты указывает на уровень интеллекта человека.

Педагогическая мобильность – это еще и способность педагога организовать содеятельность с другими субъектами образовательного процесса (учащимися, их родители, коллегами, администрацией).

Высшую профессиональную мобильность проявляют работники, обладающие гибкостью и способностью адаптироваться к изменениям в сфере трудовой деятельности, самостоятельно получить необходимые знания, развивать мотивацию к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

Я считаю, что важнейшим каналом профессиональной мобильности является образование.

Систематическое подкрепление, усовершенствование и расширение спектра знаний, развитие личных качеств, необходимых для выполнения обязанностей на протяжении всей трудовой деятельности сотрудника – это и есть профессиональное развитие.

**Добрынина О.М.:** **Марк Максимович Поташник.** Добрый день. Я – Поташник М.М - действительный член, академик Российской академии образования**.** Мы с коллегой предлагаем далее вашему вниманию два определения понятия "профессиональный рост педагога". Я считаю, что 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 своего и здоровья воспитанников.

В своей книге "Управление профессиональным ростом учителя в современной школе" я выделил следующее: на мой взгляд, надо приучать наших учителей постоянно ставить перед собой цели самоусовершенствования, а их реализацию осуществлять в разнообразных формах методической работы. Какая же из форм организации методической работы в школе наиболее эффективна для профессионального роста педагога?

Одной из технологий развития профессиональной компетентности педагогов, обеспечивающей профессиональный рост, является ***индивидуальный образовательный маршрут***. ИОМ учителя проектируется на основе личных образовательных потребностей, потребностей образовательного учреждения. ИОМ отражает три основных направления деятельности:

1.Самообразование педагога (персональный уровень)

2.Деятельность педагога в профессиональном сообществе (командный уровень)

3.Участие педагога в методической работе ОУ (организационный уровень).

**Молокова М.М.:** **Михаил Владимирович ЛевИт**. Приветствую вас, коллеги. Я- Михаил Владимирович Лев**и**т, к.п.н., вед.н.сотрудник Центра стратегии образования. Я определяю профессиональный рост педагога как, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение педагога себя самого как профессионала из внутренних качеств и внешних источников.

Организация работы методического объединения на основе индивидуального образовательного маршрута позволяет:

- создать психологически комфортные условия для профессиональной деятельности педагога, работая с его мотивацией;

-оказывать учителю ненавязчивую методическую помощь при решении вопросов, возникающих в процессе работы;

- актуализировать «сильные стороны» деятельности педагога и спокойно преодолевать «проблемные ситуации», возникающие в его профессиональной деятельности;

-привлекать учителя к решению задач развития образовательного учреждения, реализации программ, проектов, и т.п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;

-обеспечить разноплановую и как можно более объективную (в том числе с привлечением независимых экспертов) оценку профессиональной деятельности педагога;

-обеспечивать условия для профессионального роста учителя, с одной стороны, с учётом адекватно оценённого уровня его профессиональной компетентности, а с другой – с учётом запросов, интересов, потребностей самого педагога.

«Не насаждать, а сопровождать, не навязывать, а инициировать, не оценивать, а осмысливать»- вот три кита подхода к методическому сопровождению профессионализации педагога по данной модели.

**Ведущая**: Спасибо, уважаемые теоретики. Мы прощаемся с вами. (*закрыли глаза. Звук поезда*)

**ФМ** «Паровозик»

1. **Дискуссия**

**Ведущая**: Уважаемые участники, согласны ли вы с определениями и умозаключениями теоретиков? Как вы поняли, нужна ли мотивация для педагога, какие пути способствуют развитию профессионально-личностного роста педагога? Прошу обдумать, сообща решить и аргументировать свои ответы. Пусть каждый, кто хочет, свободно выразит свое мнение, опираясь на личный жизненный опыт, но осознавая при этом ответственность за будущее нашей профессии и всего школьного образования. (*В группах? Предложить*)

**Мнение участников круглого стола**. Прием «Открытый микрофон».

**(**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.

**Можно:** Для обсуждения проблемы предлагаю вам разделиться на две подгруппы (выбор по жребию) - защитники первостепенной важности материально-технического обеспечения и защитники значимости деятельности педагога.

*С целью поддержания остроты дискуссии ведущий формулирует 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?)*

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

Вывод: Мотивация в самом общем виде представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают деятельности направленность на достижение определенных целей.

*Когда коллеги высказывают свои точки зрения, ведущий одновременно делает запись на доске.*

**Ведущая**: Давайте попробуем подвести небольшой итог нашего обсуждения. (Итог.)

Выводы: В настоящее время педагогическая профессия претерпевает многие изменения. Педагоги стоят перед необходимостью овладения новыми знаниями, современными педагогическими технологиями и методиками, изменением стиля деятельности. Все это ведет к переходу степени профессионализма на другой уровень. Вместе с тем, именно мотивация способна повышать качество работы, результативность, уровень предоставляемых услуг, улучшать микроклимат в образовательной организации

Установлено то, что довольно высоко в иерархии мотивов педагогов стоят мотивы достижения безопасности – желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т.д. Присутствуют и мотивы достижения, справедливости. Менее выражены мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти.

Мотивация — это не навык и не информация, ее нельзя тренировать, ей нельзя научиться, ее можно лишь стимулировать, повышать, развивать.

***ФМ*:** Идет Масленица. Разминка БЛИНЫ, Блинов объелись. *(музыка)*

Предлагаю сейчас выявить виды мотивации нашего пед коллектива в целом по школе.

Какой скоро праздник?

**Игра "Мамина авоська"**

Представьте, что Вам сегодня необходимо разобрать мамину авоську – сумку с талисманами из лавки волшебных вещей. Мама разрешила выбрать вам для себя в честь праздника понравившиеся предметы. (*записать общее количество выбранных предметов*-*для школы*)

И сейчас я расскажу вам о необыкновенных товарах, которые вы найдете в авоське.

***«Золотая монета с изображением солнца»*** - этот талисман даст вам возможность всегда получать за свою работу наиболее высокое вознаграждение.

*«****Серебряная ладонь»*** - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу в комфортном, дружеском коллективе.

***«Алмазная лестница»*** - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет содействовать карьерному росту.

*«****Изумрудная книга»*** - этот талисман даст вам возможность на любой работе получать наиболее полезное обучение.

***«******Сапфировый факел»*** - этот талисман даст вам возможность всегда получать и делать творческую работу.

***«Платиновые часы»*** - этот талисман даст вам возможность, делать свою работу в наиболее удобное время.

***«Золотая стрела»*** - этот талисман даст вам возможность всегда получать работу, которая будет воплощать все новые творческие идеи в жизнь.

А сейчас, я предлагаю узнать, что же на самом деле скрывали в себе выбранные вами талисманы. Итак, ваша истинная мотивация в осуществлении педагогической деятельности:

***«Золотая монета с изображением солнца»*** - мотивация – материальная.

*«****Серебряная ладонь****»* - мотивация – отношения в коллективе.

***«Алмазная лестница****»* - мотивация – карьерный рост.

*«****Изумрудная книга****»* - мотивация – профессиональный рост.

***«Сапфировый факел****»* - мотивация – самореализация, отсутствие рутины.

***«Платиновые часы****»* - мотивация – гибкий график работы.

*«****Золотая стрела****»* - мотивация – способность к продуцированию нового, новаторство, инновационный подход.

Считаете ли вы, что у вас лично и в целом в школе проф мотивация имеет адекватный уровень? Если Вы считаете, что что-то где-то надо изменить в своей работе в контексте мотивации, то есть рекомендации психологов, что необходимо выполнить физическое упражнение или применить в жизни то, что Вы больше всего любите.

1 физическое упражнение сейчас выполним. ***Упражнение «Сосулька».***

*Цель*: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Необходимо встать, руки поднять вверх и закрыть глаза. Представьте, что вы – сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела: ладони, плечи, шею, корпус, живот, ноги. Запомните эти ощущения. Замрите в этой позе. Заморозьте себя. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять. Расслабляйте постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т. д. Запомните ощущения в состоянии расслабления.

Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

1 Психологическое ***упражнение «Что помогает мне в работе?».***

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Необходимо записать хотя бы 5 пунктов :  «Мне, в трудную минуту,  как профессионалу , в моей работе помогает…».

Это Ваш ресурс, который можно использовать как «скорую помощь» для восстановления сил и разрешения «проблемной» ситуации. Не забывайте об этом в трудную минуту.

Что вы можете предложить сами для повышения профессиональной мотивации?

1. **Заключительная часть.**

**А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.**  
«Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.  
Тогда хозяин рассудил так: "Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев - засыплю ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю".  
Недолго думая, он пригласил своих соседей - все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали  внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.  
Однако, очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину - каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и приминал своими копытами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот…  
Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому сможете подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца».

**(Обратная связь.**Участники обмениваются впечатлениями по мероприятию.   
– Какие моменты показались наиболее интересными?)

Что ж, наш круглый стол подходит к концу. Оцените уровень своей профессиональной мотивации еще раз. Изменился ли он? Если хоть немного в лучшую сторону, то я очень рада. Наша методическая неделя принесла свои плоды.

Домашнего задания сегодня не будет!!! (Это тоже прием мотивации – Прием освобождения от домашнего задания).

И в заключение – прием Триггер. (видео с пожеланиями от коллег)

(Слово «триггер» (англ. trigger) дословно переводится как «**спусковой** **крючок**». Триггером может быть все, что угодно – действие, слово, звук, запах, чувство или тактильное ощущение.)

Пусть это видео займет 1 место в Топ-10 фильмов, снимающих напряжение.

Пользуйтесь нашим **буклетом**. Всем успехов в работе!

**Рефлексия**

**Ведущая:**предлагаю вам оценить нашу деятельность на МС. Выберите зеленый шарик, если вам было комфортно, вам все было понятно, вы со всем согласны; желтый – если остались вопросы по теме; красный – если вам было дискомфортно, не согласны с выводами.

*Выбор шариков и сбрасывание их в аквариум.*

***Спасибо за сотрудничество!***