

МАСТЕР-КЛАСС КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация. В условиях модернизации системы образования, ориентирами которой являются доступность, качество, эффективность, происходит смена требований к системе педагогического профессионализма. Отличительной чертой современного процесса повышения педагогической квалификации является внедрение инноваций в педагогический процесс, рост многообразия педагогической деятельности, а это требует обновления методической работы, ее адаптации к изменяющимся условиям. Мастер-класс является одним из главных средств передачи концептуальной новой идеи своей (авторской) системы в работе с педагогами.

Summary. In the condition of modernization of education system, the benchmarks of which are accessibility, quality, efficiency, there is a change in the requirements for educational institutions. A distinctive feature of modern institution is the introduction of innovations in pedagogical process, the growth of diversity in pedagogical activity, and this requires updating methodological work, its adaptation in changing conditions. The master class is one of the main means of sharing a conceptual new idea of its (author's) system of working with teachers.

Ключевые слова: технология, мастер-класс, социальное партнёрство, личностные компетенции.

Keywords: technology, master class, social partnership, personal competences.

Мастер-класс – это технология подготовки учителя к творческой профессиональной деятельности. В чем особенность мастер-класса как формы ПК? Принцип мастер-класса: «Я знаю, как это делать, и научу вас». В организации, формах и методах мастер-класса проявляются гибкость, импровизация и творчество его автора. Освоение содержания и проблематики мастер-класса происходит на основе продуктивной деятельности всех его участников. В процессе мастер-класса желателен диалог, основанием для которого могут служить материалы, подготовленные мастером и изученные участниками взаимодействия. Продолжительность мастер-класса может варьироваться от 2–4-х часов до 2–3-х дней. Количество участников мастер-класса может колебаться от 10 до 30 человек. Критерии отбора материала и ведущих для мастер-класса:

- актуальность предлагаемой проблемы или исследования;
- практическая значимость результатов реализации представленной программы (проекта) для педагогической системы района;
- технологичность и новизна разработанной учителем или адаптированной им методики;
- направленность проекта исследования или программы мастер-класса на повышение уровня профессиональной компетентности и личностное развитие педагога;
- способность учителя к глубокой профессиональной рефлексии своего опыта;
- умение педагога моделировать содержание обучения и обосновать выбранные методы, приемы и формы организации образовательного процесса.

Условиями результативной работы участников мастер-класса выступают мотивация осознанной деятельности участников; повышение уровня теоретической и методической подготовки учителей; готовность учеников и мастера к развитию собственной преобразующей деятельности на научной основе; рефлексия деятельности учеников и мастера в процессе собственной практики.

В качестве основных требований к проведению мастер-класса можно выделить следующие характеристики:

- в ходе мастер-класса педагог демонстрирует конкретные методические приемы, методы, методику преподавания, технологию обучения и воспитания;
- мастер-класс состоит из заданий, которые направляют деятельность участников на решение поставленной педагогической проблемы, им необходимо осуществить выбор, пути исследования средств для достижения поставленной цели, выбора темпа работы;
- мастер-класс всегда начинается с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме.

Программа мастер-класса включает:

1. Тема мастер-класса.
2. Обоснование актуальности темы, ведущей идеи предлагаемого для рассмотрения опыта.
3. Цели и задачи мастер-класса.
4. Содержание занятий мастер-класса по этапам.
5. Методы и приемы работы ведущего мастер-класса со слушателями; формы занятий, представленные в мастер-классе (можно представить алгоритм последовательных действий педагога по презентации своего опыта и по обучению участников мастер-класса).
6. Количество часов на всю программу мастер-класса и на каждое его занятие.
7. Прогноз результатов работы участников мастер-класса.

В качестве примера приведу технологическую карту мастер-класса, посвященного проблемам социального партнерства.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА МАСТЕР-КЛАССА «РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ»

Цель проведения мастер-класса: создание условий для развития личностных компетенций участников мастер-класса на основе организации пространства для профессионального общения по обмену опытом работы

Целевая группа:

Задачи мастер-класса:

- создать условия для профессионального самосовершенствования педагогов;
- продемонстрировать опыт работы по проектированию образовательной среды для социального партнерства;
- содействовать осознанию участниками значимости полученного опыта.

Этапы мастер-класса:

1. ориентировочно-мотивационный этап;
2. этап актуализации субъектного опыта;
3. этап целеполагания;
4. информационно-деятельностный этап;
5. этап применения на практике полученных знаний;
6. рефлексивный этап.

Прогнозируемый результат:

Предполагается, что участники мастер-класса:

- ознакомятся с опытом работы по проектированию образовательной среды, направленной на социальное партнерство;
- отработают методы и приемы, используемые для формирования личностных компетенций;
- в дальнейшем будут максимально использовать практико-ориентированные методы работы с целью создания оптимальных условий для развития личностных компетенций педагогов, их стремления к социальному партнерству.

Оборудование: фломастеры, бумага, стикеры для кластера, раздаточный материал: гексы; экспресс-диагностика «выгорания», буклеты.

Этапы мастер-класса	Деятельность учителя-мастера	Деятельность участников
1.Оrientировочно-мотивационный	Цель: обеспечение мотивации участников мастер-класса; Задачи: создать условия для психологической настроенности участников мастер-класса на работу посредством вовлечения их в групповую деятельность.	
	Приветствие. Здравствуйте, уважаемые коллеги! Я рада встрече с вами и надеюсь, что наша совместная работа как всегда будет интересной и продуктивной. Для начала давайте познакомимся. У вас на столах бейджики, на которых, пожалуйста, напишите свои имена и немного о себе: слово-характеристику, где первая буква – буква вашего имени. Например, я Татьяна – тактичная. Итак, познакомимся (<i>метод «Аллитерация имени»</i>). Формирование групп: Все мы, когда то были молодыми специалистами, а молодые специалисты, как известно, получают направление на работу (<i>вариант метода «Четыре угла»</i>). Формирование групп: в зависимости от направления (в сельскую школу, общеобразовательную городскую школу, гимназию, лицей). Как настроение? Какие перспективы, надежды, опасения? (<i>вариант метода «Если бы я был»</i>).	Участники мастер-класса знакомятся друг с другом. Участники мастер-класса образуют рабочие группы, в соответствии с «направлением на работу». Восприятие информации. Участвуют в беседе, предлагают свои ответы.
2.Актуализация субъектного опыта	Цель: обеспечение активности участников в предстоящей деятельности; Задачи: представление первичного педагогического опыта, мотивация на предстоящую деятельность.	
	Я предлагаю вам смоделировать самолёт (кораблик). Ваши ассоциации? (школа – аэродром или порт, и насколько будет грамотным пилот, как вместе работают те, кто руководит полётом или плаванием и пилот зависит полёт всех пассажиров). Итак вы работаете в ... и ваш руководитель: «Лиса», «акула», «сова», «черепаха». Как он будет себя вести? 1) Сова: участники приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Это стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Убедит участвовать в очередном семинаре, реально объясняя все «+» и «-». 2) Черепаха: отсутствие стремления к кооперации и тенденции к достижению собственных целей. Эта стратегия ухода под панцирь, т.е. отказа от достижения личной цели и от участия во взаимоотношениях с окружающими. Не будет и убеждать участвовать в повышении профессиональной компетентности. 3) Лиса: умеренно и хитро – и цели, и взаимоотношения. Готовы отказаться от некоторых целей, чтобы сохранить взаимоотношения. Убедит с помощью хитрости принять участие в конференции, пообещав что-то взамен. 4) Акула: стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому. Это силовая стратегия, цели очень важны, взаимоотношения нет. Если не убедит вас дать открытый урок, то «проглотит». Но каким бы не был руководитель, он должен выступать в роли ближайшего социального партнёра для учителя с целью развития личностных компетенций педагога.	Слушают позицию ведущего, сопоставляют её с примерами из своей практики. Игрушки из «чёрного ящика».
3.Целеполагание	Цель: построение «проблемного поля» мастер-класса; Задача: постановка целей участниками и выявление их ожиданий.	
	Кто такой учитель, в первую очередь – просто человек. В психологии выделяют «открытые» и «закрытые» типы людей (слайд). Вы себя узнали? Но вместе с тем и «открытые» и «закрытые» учителя могут и должны работать над развитием личностных педагогических компетенций. Как? Кто выступает в роли социального партнёра? Ближайшие социальные партнёры: администрация, коллеги, методисты. Я предлагаю вам социальное партнёрство в рамках совершенствования педагогических компетенций по обобщению и представлению педагогического опыта в виде: 1. Статьи 2. Мастер-класса 3. Описания опыта педагогической деятельности	Работа со слайдом. Участники озвучивают свои варианты решения проблем.

Этапы мастер-класса	Деятельность учителя-мастера	Деятельность участников
4. Информационно-деятельностный этап	Цель: «погружение» в теоретические основы мастер-класса; Задача: познакомить с формами представления педагогического опыта, обеспечить условия для практической деятельности участников мастер-класса. Информационный блок: Уважаемы участники мастер-класса, предлагаю вам составить кластер из следующих понятий: компетентностный подход, компетенции, компетенция личностного самосовершенствования, самоопределение, самореализация, самообразование. Объяснение кластера: Компетенция в переводе с латинского означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Формирование компетенции личностного самосовершенствования основывается на ценностях: самоопределения, самореализации, самообразования. Компетенция личностного самосовершенствования предполагает формирование рефлексивных способностей, активной жизненной позиции по реализации своего мировоззрения, системы ценностей; формирование готовности и способности учиться на протяжении всей жизни, работать над изменением своей личности, поведения, деятельности и отношений с целью прогрессивного личностно-профессионального развития, самореализации; формирование творчески-преобразовательной установки по отношению к собственной жизни, способности к преодолению трудностей, решению проблем, принятию решений и выбору оптимальной линии поведения в сложных жизненных ситуациях. (вариант метода «Кластер»). Я предлагаю перейти к от знаниевой к компетентностно – ориентированной работе.	Работа в группах по составлению кластера, представление результатов работы: компетентностный подход ↓ компетенции ↓ компетенция личностного самосовершенствования ↓ самоопределение ↓ самообразование ↓ самореализация
5. Применение на практике полученных знаний	Цель: приобретение опыта творческой деятельности по обобщению и представлению педагогического опыта; Задача: обеспечить условия для формирования творческой деятельности в рамках социального партнерства. Наверно, каждый из нас хотя бы однажды занимался обобщением и представлением педагогического опыта, но вместе с тем, согласитесь, это не так просто. Почему? Я предлагаю поработать с 3 формами обобщения и представления педагогического опыта: 1. Статья. 2. Мастер-класс. 3. Описание опыта педагогической деятельности. Формирование групп (вариант метода «Цветные фигуры»). Ваша задача: составить с помощью текстов план работы по обобщению и представлению педагогического опыта.	Работа в группах, представление результатов работы группы. Работа с текстами.
6. Рефлексивный этап	Цель: определение значимости полученных знаний и умений для использования в дальнейшей деятельности; Задачи: обеспечить условия для рефлексивного осмысления участниками содержания и результатов своей работы в мастер-классе. Одним из самых популярных в психологии творчества является утверждение о том, что «творец спит в каждом человеке, но ему не всегда дают проявиться». Причем мешают не только внешние обстоятельства, но и внутренние барьеры. Стоит избавить человека от этих барьеров и заключенный в нем творец освободится. Рефлексия «Лестница». Цель: осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности. Всем участникам тренинга раздаются листочки со схематичным изображением лестницы, и предлагается внимательно ее рассмотреть и отметить свое местонахождение на лестнице на сегодняшний день. Если вы не в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх, вам стоит задуматься об эмоциональном выгорании. Уважаемые коллеги, сейчас я предлагаю экспресс-диагностику «выгорания».	Представление результатов работы. По мере прохождения упражнения ведущий задает участникам вопросы: - Подумайте и ответьте, Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз? - Устраивает ли Вас Ваше местоположение на лестнице? - Что мешает Вам находиться наверху? - Вы в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх?

Этапы мастер-класса	Деятельность учителя-мастера	Деятельность участников
	Экспресс-оценка «выгорания»: На следующие предложения отвечайте «да» или «нет». Количество положительных ответов подсчитайте: 1. Когда в воскресенье в полдень я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходных уже испорчен. 2. Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал (а) бы это без промедления. 3. Коллеги по работе раздражают меня: невозможно терпеть их одни и те же разговоры. 4. То, насколько меня раздражают коллеги, еще мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия клиенты (пациенты, ученики, посетители, заказчики). 5. На протяжении последних трех месяцев я отказывался (отказывалась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т.д. 6. Коллегам (ученикам, посетителям, заказчикам и т.д.) я придумал (а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно. 7. С делами по службе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной. 8. О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое. 9. Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется и послать ее ко всем чертям. 10. За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул (а) бы что-нибудь новенькое. Для поддержания стабильного психологического состояния, а также для профилактики различных профессиональных психосоматических расстройств я вам подготовила буклеты и следующее упражнение: Сядьте и расслабьтесь. Закройте глаза. Представьте перед собой чистый альбомный лист бумаги. Карандаши, ластик. Мысленно нарисуйте на листе негативную ситуацию, которую необходимо забыть. Это может быть реальная картинка, образная ассоциация, символ и т. д. Мысленно возьмите ластик и начинайте последовательно «стирать» с листа бумаги представленную ситуацию. «Стирайте» до тех пор, пока картинка не исчезнет с листа. Откройте глаза. Спасибо за сотрудничество, успехов вам и творчества.	Оценка результатов: 0-1 балл-синдром выгорания вам не грозит 2-6 баллов – вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел 7-9 баллов – пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, переменить стиль жизни. 10 баллов – положение весьма серьезное, но, возможно, в вас еще теплится огонек, нужно, чтобы он не погас. Профессиональная деятельность педагогов изобилует факторами, провоцирующими эмоциональное выгорание: высокая эмоциональная загруженность, огромное число эмоциогенных факторов, ежедневная и ежечасная необходимость сопереживания, сочувствия, ответственность за жизнь и здоровье детей. К тому же педагогические коллективы, как правило, однополы, а это – дополнительный источник конфликтов. В результате педагог становится заложником ситуации эмоционального выгорания, пленником стереотипов эмоционального и профессионального поведения.