

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2016, Том 4, номер 4 (июль - август) <http://mir-nauki.com/vol4-4.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/29PDMN416.pdf>

Статья опубликована 23.08.2016

Ссылка для цитирования этой статьи:

Семенова М.В., Хосомоева Э.Н. Приемы профессионального развития преподавателей иностранного языка вуза // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 4 <http://mir-nauki.com/PDF/29PDMN416.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 378.147:811.111

Семенова Мария Владимировна

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», Россия, Улан-Удэ¹
Кандидат исторических наук, доцент
E-mail: smv_1978@mail.ru

Хосомоева Эржена Николаевна

ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», Россия, Улан-Удэ²
Старший преподаватель
E-mail: erja75@mail.ru

Приемы профессионального развития преподавателей иностранного языка вуза

Аннотация. В статье представлены эффективные приемы профессионального развития преподавателей иностранного языка вуза. Современные стандарты высшего образования требуют иных подходов в развитии педагогического мастерства. Обучение в течение всей жизни или непрерывное профессиональное обучение преподавателя является необходимым условием повышения его профессиональной компетентности. Авторы рассматривают непрерывное профессиональное обучение как длительный, спланированный процесс, позволяющий педагогу развивать как свои личностные, так и профессиональные качества. В статье обобщается практический опыт применения приемов профессионального развития, которые были успешно апробированы на кафедре иностранных языков филологического направления Бурятского государственного университета. Данные приемы служат различным целям на разных ступенях профессионального развития педагогического состава. Условиями успешности этих приемов являются непрерывность, доверие между участниками, а также сотрудничество. Они также не требуют особых экономических затрат, однако являются достаточно затратными по времени. Необходимо подчеркнуть, что рассмотренные в статье приемы, несомненно, повышают продуктивность преподавания, способствуют развитию инноваций в обучении, постоянному совершенствованию профессиональных и личностных качеств педагога вуза, что в конечном итоге отвечает современным требованиям высшего образования.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное обучение; профессиональная компетентность; рефлексия; наблюдение; взаимообучение; обратная связь

¹ 670042, г. Улан-Удэ, Проспект Строителей, 18-11

² 670024, г. Улан-Удэ, ул. Гагарина, 46-12

В связи с реформированием высшего профессионального образования для подготовки квалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда специалистов преподавателю высшей школы необходим иной уровень знаний и профессиональной компетентности.

Преподавание всегда включает в себя и самообучение и нахождение профессиональной идентичности. Преподавателю необходимо постоянно развивать свои профессиональные навыки через наблюдение и оценку различных подходов, методик и техник преподавания иностранного языка (далее – ИЯ), тем самым, обеспечивая связь между теорией и практикой.

Обучение в течение всей жизни или непрерывное профессиональное обучение преподавателя (далее – НПО) означает овладение набором навыков и знаний, необходимых для решения новых профессиональных задач как ответ на новые квалификационные требования. В широком смысле, НПО - это глубокий, долговременный и систематический процесс, в течение которого преподаватель не только постоянно приобретает профессиональные знания и навыки, но и развивается как личности. Кроме того, НПО помогает достаточно быстро адаптироваться к изменениям, диктуемым новыми ФГОС.

Среди основных характеристик НПО можно выделить следующие [3]: НПО должно быть устойчивым, непрерывным, интенсивным; НПО подразумевает работу над педагогическими умениями и оценкой их качества; НПО основывается на исследованиях, наблюдениях, экспериментах, моделировании, коллективном решении практических проблем, сотрудничестве и рефлексии; НПО связано с непосредственной практической деятельностью преподавателя, различными аспектами университетской среды.

Важнейшими задачами НПО являются: 1) развитие инноваций в преподавании и обучении, в том числе, переосмысление роли преподавателя, который становится организатором процесса обучения, развитие его социальных, методических и личностных умений; 2) предоставление возможности теоретического осмысления и практического применения лучших методик в преподавании ИЯ; 3) развитие экспертного потенциала преподавателя в предметной сфере, стратегиях преподавания, использовании новых технологий в том числе и информационных для совершенствования педагогического мастерства; 4) фокусирование на индивидуальном и коллегиальном развитии преподавателей; 5) развитие профессиональной педагогической рефлексии; 6) поддержание мотивации преподавания.

НПО не ограничивается посещением мастер-классов, семинаров, так как это непрерывный процесс, включающий устойчивое повышение качества преподавания и, как результат, повышение успеваемости обучаемых. Это требует от преподавателя объективной самооценки, выделения наиболее эффективных направлений педагогической деятельности, апробирование новых методических подходов. Данная работа над повышением своего профессионального мастерства осуществляется наиболее эффективно совместно с коллегами.

Преподаватели учатся через деятельность, чтение научной литературы, рефлексии и взаимообучение. НПО дает преподавателям возможность делиться своим опытом и связывать свое профессиональное развитие с контекстом их практической деятельности [там же].

НПО сегодня означает организацию условий для преподавателей критически оценивать свою практическую деятельность, формировать новые знания о содержании обучения, методики обучения, потребностях обучаемых [3].

Как показывают исследования, компетентность преподавателя значительно влияет на успеваемость обучаемого. Линда Д. Хэммонди и Роберт Ротмэн отмечают: «несомненно, преподавание является одним из важных факторов успеваемости обучаемого; повышение продуктивности преподавателя, улучшает достижения студента [7]. По мнению Элеоноры

Виллэгэс-Рэймэр «профессиональное развитие преподавателя влияет на обучение, успеваемость студентов и на успех образовательных реформ» [там же].

Существуют различные программы, модели и приемы повышения профессиональной компетентности преподавателя [подробнее см.: 8, 9, 10]. Приемы, предложенные ниже, служат различным целям на разных ступенях профессионального развития педагогического состава. Они не требуют особых экономических затрат, однако требуют достаточного времени и непрерывности процесса. Также другими условиями успешности этих приемов являются доверие между участниками и сотрудничество. Данные приемы были успешно апробированы на кафедре иностранных языков филологического направления Бурятского государственного университета.

Прием 1: План индивидуального развития. Это план действий, направленный на повышение преподавательской компетентности, который преподаватель составляет самостоятельно. Индивидуальный план — это инструмент, помогающий профессиональному развитию и карьерному росту.

Составление плана включает следующие шаги: самооценка, анализ того, что необходимо улучшить, изменить в своей профессиональной деятельности, выделение своих сильных и слабых сторон; составление списка приемов, эффективных для индивидуального профессионального развития (посещение открытых занятий, исследовательская работа в области педагогики, методики преподавания ИЯ, участие в конференциях разного уровня, изучение профессиональной литературы, экспериментальное исследование, мастер-классы, онлайн курсы, группы сотрудничества и т.д.); определение цели, задач индивидуального развития, которые будут отвечать вашим интересам и потребностям; составление схемы действий на определенный период – академический год, либо на два – три года; проведение мониторинга роста с помощью дневника преподавателя и отметок выполнения запланированных действий; также необходимо указать предполагаемые результаты (см. таб. 1).

Такое планирование хорошо помогает определиться в своей дальнейшей карьере преподавателя, ясно увидеть пути и способы достижения поставленных целей, а также эффективно способствует личностному и профессиональному развитию.

Таблица 1

Вариант плана индивидуального развития (составлено/разработано авторами)

<i>Цель индивидуального развития</i>					<i>Выполнение</i>
<i>Задачи индивидуального развития</i>	1. 2. 3.				
<i>Виды деятельности</i>					
<i>Временной период (месяц, неделя)</i>	<i>Научная</i>	<i>Профессиональная</i>	<i>Общественная</i>	<i>Личная</i>	
<i>1 семестр</i>					
<i>2 семестр</i>					

Прием 2: План мероприятия. Многие преподаватели посещают семинары, конференции и различные профессиональные курсы, которые часто являются обязательными и не оставляют право выбора за преподавателем, тем самым, не принося ощутимой пользы для его профессионального развития. На наш взгляд, перед началом конференции необходимо составить индивидуальный план целей, которые преподаватель намерен достичь в результате мероприятия (см. табл. 2). По окончании мероприятия преподаватель внедряет новые техники в учебный процесс, оценивает их результаты, а затем делится опытом со своими коллегами. Другими словами, план конференции (семинара) позволяет преподавателю самостоятельно планировать в рамках мероприятия то, что он хотел бы изучить и найти возможности для профессионального роста даже в том мероприятии, которое, казалось бы, не совсем отвечает его профессиональным целям. Этот вариант профессионального развития особенно подходит тем, кому необходимы стимулы для возобновления карьерных устремлений, либо начинающим специалистам, т.к. они могут открыть для себя новые идеи и методики.

Таблица 2

Пример плана мероприятия (составлено/разработано авторами)

Преподаватель	

Мероприятие	Дата
_____	_____
Личные цели (что я ожидаю достичь в результате данного мероприятия?)	

Средства достижения целей	
Лекции _____	
Рабочие группы _____	
Семинары _____	
Курсы _____	
Экскурсии _____	
Контакты _____	
Итоги мероприятия (чего я достиг в результате данного мероприятия?)	

Предполагаемые действия (что я намерен делать?)	
Цели _____	
Действия _____	
Ресурсы _____	
Критерии успешности _____	
Предполагаемая дата _____	
Способы познакомить коллег с моим опытом	

Прием 3: Группы сотрудничества. Это небольшие группы (не больше 10 человек), объединяющие коллег, которые встречаются на регулярной основе не менее двух раз в месяц для того, чтобы обсудить волнующие проблемы обучения. Каждый раз избирается новый председатель встречи, который играет активную роль, координируя работу группы, назначает время и место встречи, следит за тем, все ли участники знакомы с повесткой, обеспечены ли необходимыми материалами, ведет дискуссию проблемы, пытаясь вовлечь в обсуждение всех участников группы, в конце подводит итоги. Все участники решают, какой вопрос будет предметом дискуссии на следующей встрече, какие материалы следует подготовить, что изучить. Составляется повестка следующей встречи, выбираются докладчики, что позволяет каждому члену группы провести презентацию или мастер-класс, а остальным участникам дает возможность развить умения, расширить знания в области преподавания ИЯ (см. табл. 3).

Таблица 3

Вариант протокола группы сотрудничества (составлено/разработано авторами)

Дата время место	
Участники	
Председатель	
Выступающий	
Цель встречи	

1. Приветствие.
Зачитывается повестка, раздаются материалы.
2. Презентация рабочих материалов. Они включают журнальные статьи, видео, книжные аннотации, официальные документы или др., представляющие интерес для обсуждения и поднимающие какую-либо проблему обучения.
4. Обсуждение рабочих материалов. Члены группы выражают свое отношение и оценку выбранным материалам с точки зрения эффективности их использования в обучении студентов.
3. Доклад ведущего. Ведущий представляет свое видение проблемы, приводя факты.
4. Вопросы. Члены группы задают ведущему вопросы по проблеме.
5. Обсуждение и анализ проблемы.
6. Заключение. Члены группы выбирают председателя и ведущего для новой встречи.

Один или два участника готовят презентации/мастер-классы на заранее выбранные всеми участниками темы. Презентация задает тон дискуссии, так как в ней представлен анализ методических теорий и практический опыт преподавателя, как ответы на исследовательские вопросы, сформулированные в группе. После обсуждения группа выбирает метод/технология по которым проводится мастер-класс.

Опыт показывает, что наибольший и длительный эффект у участников возникает тогда, когда они могут применить приобретенные теоретические знания в своей педагогической практике. Поэтому следует уделять большое внимание обучению с помощью моделирования, пробных практических действий, обратной связи и рефлексии своей педагогической практики.

Обязательными промежуточными шагами перед мастер-классом являются тематический отбор, учет когнитивной и аффективной областей преподавания (мотивация применить изученное в собственной практике). Новый материал вводится с помощью следующих методов: проблемный анализ, кейс-анализ, анализ конкретной ситуации и т.д.

Затем в ходе анализа полученного опыта, преподаватели дают рефлексивную оценку, адаптируют и внедряют полученные новые идеи в свою педагогическую деятельность, учитывая программу обучения и конкретную образовательную среду. Кроме того, во время следующей встречи делятся своим опытом применения нового метода/технологии (см. таб. 4).

Таблица 4

Вариант формы отчета (составлено/разработано авторами)

Рефлексивная оценка (Выберите новые методы, идеи, технологии, которые хотели бы внедрить в свою практику; объясните свой выбор)	Внедрение нового метода/технологии (выберите один метод/технологии; определите соответствие метода/технологии программе, УМК, группе; составьте план внедрения; проведите занятие)	Доклад/отчет о результатах (опишите внедренный метод/технологии, сравните ожидаемые и реальные результаты; какое влияние оказал эксперимент на студентов и на вашу деятельность плюсы/минусы)
1. _____ 2. _____ 3. _____	Контекстный анализ: <i>программа</i> _____ <i>УМК</i> _____ <i>Группа</i> (кол-во студентов, языковой уровень, интересы и потребности обучаемых) _____ Планирование занятия _____ Проведение занятия _____	Описание внедренного метода/технологии _____ Анализ внедрения метода/технологии _____ Плюсы внедрения _____ Минусы внедрения _____

Группа сотрудничества преследует цель увеличения эффективности преподавания, взаимопомощи и сотрудничества. Презентации и мастер-классы, проводимые группой, являются базой для дальнейшего профессионального обучения. Преподаватели внедряют новые идеи и проводят открытые занятия, делясь своим опытом.

Группы сотрудничества имеют большой потенциал для тех специалистов, которым необходимо получить оценку и одобрение коллег по выбранной ими методике преподавания, также для молодых преподавателей для того, чтобы не только учиться у более опытных товарищей, но и чувствовать их поддержку. Подобные регулярные встречи помогают преподавателям находиться в постоянном профессиональном тонусе.

Прием 4: Взаимообучение. Взаимообучение можно определить как добровольный процесс наблюдения стилей преподавания, а затем обсуждение увиденного, высказывание замечаний, пожеланий, советов. Для того, чтобы участвовать в данном диалоге, участникам необходимо установить очень доверительные отношения друг с другом, соблюдать конфиденциальность.

Большинство моделей взаимообучения имеет три ступени [1, 64], [2, 18]: предварительная встреча, наблюдение, обсуждение.

На предварительной встрече участники (преподаватель и инструктор) обозначают цели наблюдения, составляют план, оговаривают детали, на что необходимо будет обратить внимание в ходе занятия. Преподаватель составляет план своего занятия, предоставляет его инструктору. Инструктором может выступать ведущий методист в области преподавания ИЯ, председатель методического объединения кафедры, либо опытный преподаватель.

Затем инструктор собирает данные во время урока, для того чтобы позже проанализировать их. Важным моментом является то, что инструктор собирает только те данные, на которые просил обратить внимание преподаватель.

Некоторое время спустя преподаватель и инструктор встречаются для того, чтобы обсудить детали наблюдения. Существуют разные форматы данной встречи. Инструктор может просто предоставить данные своего наблюдения преподавателю, который уже самостоятельно анализирует их. Данный тип встреч хорошо подходит для тех преподавателей, которые начали использовать новую технику или метод и задумываются об их эффективности. Также инструктор может выступить как эксперт, анализируя данные и предлагая свои рекомендации. Такой формат обсуждения идеально подойдет для начинающих. Либо инструктор помогает преподавателю произвести анализ своего урока, давая совет только в том случае, если его попросят об этом.

Кроме того, преподаватель может провести занятие без непосредственного присутствия инструктора. В данном случае преподаватель обсуждает план урока с инструктором, затем проводит занятие. С инструктором встречается после занятия для обсуждения. Данная форма хороша, когда преподаватель применяет новую методику или технологию обучения иностранному языку, новый учебный материал (УМК). Она также развивает рефлексивные навыки преподавателя.

Данный формат, на наш взгляд, может стать обоюдно выигрышным и помочь преподавателям производить рефлексию своей деятельности, получая ценные советы со стороны. Получая комментарии инструктора, преподаватель учится концентрироваться не только на цели и форме занятия, а также получает возможность анализировать свое поведение, контролировать свою деятельность на занятии, вырабатывать свой индивидуальный стиль преподавания.

Прием 5: Взаимопосещение занятий. Взаимопосещение занятий - неотъемлемая часть преподавания, часто вызывает беспокойство у преподавателей, так как посещение уроков рассматривается как процесс оценки, а не процесс профессионального развития. Взаимопосещение занятий помогает преподавателям учиться друг у друга, развивать рефлексивный подход к собственной преподавательской деятельности и устанавливать цели своего профессионального развития.

Взаимопосещение занятий полезно как для исследования и внедрения новых подходов, методов обучения, так и для решения возникающих учебных проблем.

Взаимопосещение занятий включает следующие этапы:

- Подготовительный этап обсуждение занятия установка цели посещения.
- Процесс самого занятия.
- Рефлексивное обсуждение занятия (задачи, ход занятия).

Взаимопосещение занятий может проводиться на кафедральном уровне или в группе преподавателей. Такая группа может создаваться согласно опыту и методическим интересам в преподавании ИЯ.

Взаимопосещение занятий должно отвечать следующим параметрам:

- Открытая и прозрачная процедура. Небольшая команда коллег, работающая на достижение одной цели и по одному заранее обусловленному алгоритму. Разработка расписания посещения занятий, учет интересов, мнения преподавателя, предварительное обсуждение методических приемов, рефлексивный анализ после самого процесса посещения.

- Свобода выбора преподавателя (самостоятельно выбирает дату, время, цель и формат открытого занятия).
- Преподаватель, проводящий занятие, первым комментирует свою деятельность; комментарии коллег фокусируются на положительных сторонах деятельности преподавателя.

Обратная связь со стороны коллег обеспечивает объективность и позволяет улучшить процесс обучения. Повышение качества преподавания напрямую зависит от степени свободы и вклада самого преподавателя.

Цели посещения могут варьироваться в зависимости от того, на что необходимо обратить внимание:

- распределение времени речи преподавателя и студента на занятии;
- развитие учебных, метакогнитивных, социальных стратегий учения на занятии;
- формы обратной связи;
- методы коррекция ошибок;
- использование информационных технологий;
- мониторинг процессов, происходящих на занятии;
- использование опор наглядности;
- грамотное использование доски;
- соответствие языкового материала уровню обучаемых;
- логичность последовательности заданий.

От цели посещения зависит способ фиксации информации занятия. Помимо традиционного конспекта посещаемого занятия (см. таб. 5), существуют такие оригинальные способы как [6]:

Цитаты: запись речи студентов или преподавателя слово в слово. Например, фиксируется, как преподаватель задает вопросы, или записывается диалог между определенными студентами.

Сюжетные записи: описание событий, взаимодействий, происходящих во время занятия. Например, коллеги отмечают поведение студентов, когда выходит преподаватель или записывают разговор студентов во время подготовки к работе в группе.

Карта участия: письменное или нарисованное изображение того, кто с кем говорит. Преподаватели-наблюдатели как можно подробнее описывают коммуникативное взаимодействие, указывают, кто инициирует разговор, кто реагирует, отвечает, кто молчит, кто не включен в коммуникацию.

Подсчет: запись количества определенных событий занятия. Например, сколько раз преподаватель прерывал речь студентов или сколько раз студенты инициировали обсуждение.

Фиксация времени: запись времени, затраченного на определенный этап или деятельность занятия. Например, распределение времени речи преподавателя и студента.

Наблюдение за одним обучаемым: фиксируется поведение и действия конкретного студента. Целью может быть установка степени активности в группе, реакция на исправление ошибок, установление интереса (какие задания вызывают наибольший отклик).

Таблица 5

Вариант формы конспекта посещаемого занятия (составлено/разработано авторами)

Дата занятия	
Уровень (beginning, elementary, pre-intermediate, intermediate, advanced)	
Форма и направление обучения	
Количество студентов	
Продолжительность занятия (мин.)	
Тема занятия	
Цель наблюдения/посещения занятия	
Конспект	
Обсуждение и рефлексия	

Взаимопосещение занятий может принимать разные формы:

Самонаблюдение. Преподаватель записывает занятие на видео и оценивает себя. Данная форма позволяет увидеть себя со стороны, обратить внимание на паралингвистические особенности коммуникации во время занятия, работать над личным стилем, речью преподавания, динамикой занятия, отследить обратную связь, а также развивает навыки рефлексии собственной деятельности.

Ролевое. Группа преподавателей проводит занятия, меняясь ролями (преподаватель, наблюдатель) во время одного или серии занятий. Данная форма предполагает совместное планирование занятия и рефлексии после его проведения. Ролевое посещение эффективно используется преподавателями, имеющими похожие интересы в методике преподавания ИЯ или в том случае, если преподавателю необходимо увидеть и сравнить, как применяется определенный метод или подход в обучении ИЯ (обучение чтению, письму).

Кратковременное посещение. Оно длится 10-20 минут, цель – наблюдение за определенным этапом занятия, определенной деятельностью преподавателя или студентов (речевая зарядка, фон зарядка, ролевая игра, введение новой лексики и т.д.).

Серия посещений. Посещение нескольких занятий подряд дает возможность учитывать советы и вносить коррективы в последующие занятия, а также собирать информацию и исследовать введение новой программы, нового УМК, успеваемость, мотивацию, поведение студентов, стратегии учения.

Можно отметить следующие достоинства взаимопосещения занятий: данный прием позволяет преподавателю анализировать свою практическую деятельность через наблюдение занятий коллег; происходит профессиональный рост за счет рефлексии, практического анализа и самоанализа деятельности; преподаватели продолжают развивать свои умения, когда видят положительные результаты своей деятельности; увеличивается профессиональное, методическое и личностное взаимодействие между преподавателями кафедры; заметен рост мотивации и заинтересованности к предмету у студентов. Все это позволит преподавателю взглянуть как бы со стороны на собственный стиль обучения и сделать рефлексии постоянной частью своей профессиональной деятельности.

Прием 6: Курсы подготовки к TEACHER KNOWLEDGE TEST (TKT). Курсы подготовки к ТКТ являются очень эффективным способом повышения мастерства преподавателя.

Описывая наш успешный опыт проведения курсов и участия в них, необходимо отметить то, что они были организованы с акцентом на самообучение, и в тоже время и на взаимообучение. С методической стороны в курсе использовались разнообразные формы представления материала (презентации, мастер-классы, тесты). Теоретический материал разбирался во время презентации, которую проводил один из участников обучения. Мастер-

класс предполагал практическое применение изученного материала. Рефлексивный анализ включал обсуждение пройденного материал и рассмотрение ошибок контрольного тестирования.

В конце курса преподаватели успешно сдали экзамены ТКТ. Курс подготовки к ТКТ позволил обновить и дополнить знания в следующих областях: различные подходы в преподавании ИЯ; язык и речь преподавателя; использование ресурсов; аспекты планирования занятий; методы управления аудиторией.

Прием 7: Дневник преподавателя. Дневник включает описание и анализ собственной учебной работы, рефлексия эффективности того или иного метода обучения, прогноз применения данного опыта в будущей работе. Ведение дневника помогает научно-педагогической карьере, так как дает обзор профессионального развития с проработанными и детально описанными методическими и научными материалами [4].

Ведение дневника, на наш взгляд, является наилучшим способом научиться рефлексии, так как он позволяет фиксировать наши личные мысли, эмоциональный опыт. После каждого занятия преподаватель описывает то, что происходило во время занятия или в течение рабочего дня. Он может свободно обрисовать свои чувства и реакции, а также реакцию студентов, что помогает развить с ними обратную связь. Также преподаватель может задать себе волнующие актуальные вопросы и начать поиск ответов на них. Кроме того, ведение дневника дает пространство для генерирования педагогических идей, решения методических проблем, размышления об успехах и неудачах во время занятия, извлечения уроков из прошлой работы для лучшего планирования будущей.

Хотя дневник и требует определенной дисциплины в организации времени, не существует правильного способа его ведения. Он может включать как собственные записи преподавателя, так и различные статьи, схемы, таблицы, диаграммы, ассоциативные карты и т.д. Возможен и электронный вариант ведения дневника. Среди множества электронных приложений для записей Дж. Плэтт рекомендует следующие: Evernotediary - данная платформа может быть синхронизирована на разных устройствах (компьютер, планшет, мобильный телефон), преимущество Evernotediary заключается в фиксации любой медиа-информации через вебкамеру, что позволяет создавать дневник-альбом; DayOne простой и удобный журнал, который в течении дня напомнит вам о необходимости сделать запись, также может быть синхронизирован [4].

Можно выделить следующие преимущества ведения дневника. Во-первых, он позволяет свободно и открыто описывать сложные ситуации педагогического процесса, дает возможность рефлексивного анализа своей педагогической деятельности. Во-вторых, преподаватель сам решает, когда и сколько времени отводить на ведение дневника, самостоятельно определяет форму (письменная, электронная) и тематику дневника. Также ведение дневника имеет определенный терапевтический эффект в коррекции профессиональной деформации. Не секрет, что многие преподаватели испытывают так называемое эмоциональное выгорание в процессе своей педагогической деятельности. Известно, что компетентность педагога и профессиональная деформация взаимосвязаны и взаимообусловлены. С одной стороны, развитие профессиональной деформации снижает уровень профессиональной компетентности, с другой – высокий уровень компетентности способствует коррекции профессиональных деформаций. Таким образом, повышая профессиональную компетентность, в том числе, и с помощью ведения дневника, учась рефлексировать, описывая свои мысли и эмоции, преподаватель преодолевает неизбежные негативные последствия своей педагогической деятельности. В письменном диалоге с самим собой, учителю могут открыться новые перспективы и возможности его профессиональной деятельности.

Прием 8: Профессиональное общение в сети. В интернет-пространстве существуют популярные сайты, педагогические Интернет-сообщества, где профессионалы делятся своим опытом, спрашивают совета по тому или иному вопросу обучения. Такое общение позволяет преподавателю почувствовать себя частью большой армии неравнодушных людей, которые желают развиваться и расти в профессиональном плане.

В нашем профессиональном обучении был опыт прохождения онлайн курсов на сайте <https://www.futurelearn.com> (курсы “Explore the world of English language teaching” “Exploring English: Language and Culture”). Данный сайт ориентирован на бесплатное профессиональное обучение и онлайн общение с коллегами из разных стран. Выбрав курс, обучаемый получает ежедневные задания, имеет возможность комментировать и обсуждать актуальные методические вопросы на форуме. Курсы организованы с учетом принципа совместного обучения. Возможен выбор темпа обучения, что актуально в связи с высокой нагрузкой преподавателей.

На сайте <http://www.teachingenglish.org.uk/> преподаватель не только получит методическую поддержку, но и общение с коллегами на профессиональные темы.

На сайте <http://www.efl.ru/> преподаватели ИЯ принимают активное участие в форуме, где обсуждаются насущные проблемы преподавания ИЯ, происходит обмен опытом.

Взаимодействие друг с другом, передача опыта, обмен знаниями являются основной частью профессионального обучения.

Как показывает практика, эффективность профессиональной подготовки зависит от следующих условий: реалистичных и значимых целей обучения; формы работы индивидуальной или в небольших группах; рефлексивного анализа и практического применения теоретического материала (видимые результаты обучения); учета индивидуального стиля учения, профессиональных интересов и расписания (времени) преподавателя; взаимодействия преподавателей (обратная связь); непрерывного процесса обучения.

Методист Д. Спарк [5, 21] подчеркивает необходимость систематического подхода к профессиональному развитию, утверждая, что профессиональное развитие учителя представляется весьма эффективным, если он постоянно использует на занятиях последние открытия в сфере методики преподавания, если сложится команда, члены которой будут нести коллективную ответственность за качество обучения студентов. Члены группы должны встречаться регулярно, чтобы поддерживать, учиться друг у друга в процессе непрерывного профессионального роста и развития.

НПО - это спланированный, долговременный и непрерывный процесс, в котором преподаватели развивают свои личностные и профессиональные качества, приобретают новые знания, формируют практические навыки, что расширяет и улучшает образовательный процесс.

Мы уверены, что вышеописанные приемы отвечают потребностям и желаниям преподавателя развивать свое профессиональное мастерство и повышать качество обучения студентов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Cogan, M.L. Clinical supervision. Boston: Houghton Mifflin 1973.
2. Goldhammer, R. Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers. New York: Holt, Rinehart and Winston 1969.
3. Hammond L.D. Policies that support professional development in an era of reform [Электронный ресурс]. URL: <https://schoolsanddata.wikispaces.com/file/view/Policies+that+Support+Professional+Development.pdf> (дата обращения: 10.06.2016).
4. Platt J. Keeping a teaching journal [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gradhacker.org/2011/06/15/keeping-a-teaching-journal/> (дата обращения: 10.06.2016).
5. Sparks, D. Designing powerful professional development for teachers and principals. Oxford, OH: National Staff Development Council 2002.
6. The CAELA guide for adult ESL trainers [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cal.org/caela/scb/CAELAGuide.pdf> (дата обращения: 14.06.2016).
7. Teacher professional development: a question of development, growth and currency [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bcpsea.bc.ca/documents/Publications-ResourceDiscussionDocs/03-HJF-Professional%20Development.pdf> (дата обращения: 12.06.2016).
8. Wenglinsky H. How teaching matters: Bringing the classroom back into discussions of teacher quality (a Policy Information Center Report) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ets.org/research/pic> (дата обращения: 12.06.2016).
9. Wajnryb R. (1992). Classroom observation tasks. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
10. Young S., Peyton J.K. Using data to plan professional development for practitioners working with adult English language learners. [Электронный ресурс]. URL: http://www.cal.org/caelanetwork/pd_resources/dataplan.pdf (дата обращения: 12.06.2016).

Semenova Maria Vladimirovna

Buryat state university, Russia, Ulan-Ude
E-mail: smv_1978@mail.ru

Khosomoeva Erzhena Nikolaevna

Buryat state university, Russia, Ulan-Ude
E-mail: erja75@mail.ru

Techniques of professional development of language teachers at universities

Abstract. The article presents effective techniques of professional development of high school foreign language teachers. Modern higher education standards require different approaches in pedagogical skills development. Lifelong teaching or continuing professional education of teacher is a necessary condition for improving their professional competence. The authors consider the continuous professional development as an ongoing, planned process that enables the teacher to develop both their personal and professional qualities. The paper summarizes the practical experience of implementation of professional development techniques that have been successfully tested at the Foreign Languages Department of Philology direction of the Buryat State University. These techniques serve different purposes at different levels of professional development of teaching staff. Conditions for the success of these techniques are the continuity, trust among the participants, as well as cooperation. They also do not require much expense, but they are time consuming. It must be emphasized that the techniques considered in the article, of course, increase the productivity of teaching, promote the development of innovation in teaching, continuous improvement of professional and personal qualities of the high school professors, which eventually meets the modern requirements of higher education.

Keywords: continuous professional development; professional competence; reflection; observation; collaborative teacher training; feedback

REFERENCES

1. Cogan, M.L. Clinical supervision. Boston: Houghton Mifflin 1973.
2. Goldhammer, R. Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers. New York: Holt, Rinehart and Winston 1969.
3. Hammond L.D. Policies that support professional development in an era of reform [Elektronnyy resurs]. URL: <https://schoolsanddata.wikispaces.com/file/view/Policies+that+Support+Professional+Development.pdf> (data obrashcheniya: 10.06.2016).
4. Platt J. Keeping a teaching journal [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.gradhacker.org/2011/06/15/keeping-a-teaching-journal/> (data obrashcheniya: 10.06.2016).
5. Sparks, D. Designing powerful professional development for teachers and principals. Oxford, OH: National Staff Development Council 2002.
6. The CAELA guide for adult ESL trainers [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.cal.org/caela/scb/CAELAGuide.pdf> (data obrashcheniya: 14.06.2016).
7. Teacher professional development: a question of development, growth and currency [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.bcpsea.bc.ca/documents/Publications-ResourceDiscussionDocs/03-HJF-Professional%20Development.pdf> (data obrashcheniya: 12.06.2016).
8. Wenglinsky H. How teaching matters: Bringing the classroom back into discussions of teacher quality (a Policy Information Center Report) [Elektronnyy resurs]. URL: <http://www.ets.org/research/pic> (data obrashcheniya: 12.06.2016).
9. WajnrybR. (1992). Classroom observation tasks. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
10. Young S., Peyton J.K. Using data to plan professional development for practitioners working with adult English language learners. [Elektronnyy resurs]. URL: http://www.cal.org/caelanetwork/pd_resources/dataplan.pdf (data obrashcheniya: 12.06.2016).