

деятельности педагога станет разработка, наполнение и управление образовательным контентом, а также координационно-консультационное сопровождение образовательного процесса в условиях ИОС.

Л. А. Тригубова

ОПТИМИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И СОДЕРЖАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ

На факультете повышения квалификации и переподготовки кадров МГЛУ накоплен значительный опыт повышения квалификации учителей и преподавателей иностранных языков. Его критическое осмысление, как и опыта других учреждений образования, а также опыта участия в совместном проекте МГЛУ и Британского Совета «Английский язык для взаимодействия и профессиональных возможностей – программа профессионального развития преподавателей и учителей английского языка» позволяет сформулировать ряд предложений по совершенствованию непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

1. Участники британских тренингов отбирались в учреждениях образования республики на условиях конкурса при соблюдении заранее сформулированных организаторами проекта критериев, что позволило существенно повысить мотивацию участников. Предложение – подумать об алгоритме более однородного формирования групп слушателей на образовательные программы повышения квалификации.

2. Участники тренингов были заблаговременно проинформированы о содержании программ и требованиях тренеров к итоговой аттестации. Предложение – обновить аннотации программ повышения квалификации на сайте ИПКиПК с указанием четких требований к итоговой аттестации.

3. Британские тренеры снабдили участников необходимыми учебными материалами для самостоятельного ознакомления и изучения до начала тренингов для более полного усвоения нового содержания. Предложение – подготовить комплекты обязательных для предварительного ознакомления учебных материалов и направить будущим слушателям.

4. Во время проведения тренингов максимально использовался опыт и потенциал каждого участника при работе индивидуально и в малых группах. Предложение – накапливать и оформлять интересный опыт слушателей для обсуждения с новыми группами.

5. Ежедневно различными группами участников проводился анализ учебного дня в форме дневниковых настенных постеров (day journals). Предложение – разработать формат постера для рефлексии каждого дня занятий на каждой образовательной программе повышения квалификации.

6. Каждый участник тренингов получил большой пакет раздаточных материалов по теме программы, которые гибко использовались тренерами с учетом потребностей целевой аудитории. Предложение – выбирать из комплекса учебных материалов те, которые больше всего подходят для конкретной группы.

7. По итогам тренингов участники выполнили индивидуальные или групповые проекты с последующим их устным обсуждением в группе, и далее устными или письменными комментариями тренеров, организованных индивидуально для каждого участника. Предложение – организовать обсуждение различных форматов итоговой аттестации слушателей в зависимости от тематики образовательной программы.

8. Участники каждого тренинга организовали сетевое профессиональное взаимодействие между собой уже во время проведения тренингов для дальнейшего профессионального общения. Предложение – организовать возможность профессионального общения слушателей с преподавателями факультета и университета и другими слушателями на странице ФППК сайта ИПКиПК.

9. С каждым участником тренингов Британский Совет и ФППК МГЛУ заключили неформальный контракт (dissemination contract) с заданием распространить приобретенные знания и опыт в своих учреждениях образования и регионах. Подведены итоги выполнения контрактов. Предложение – обсудить на заседании кафедры последипломного языкового образования выполнение контрактов и подготовить рекомендации для будущих слушателей по формам распространения полученных знаний.

10. Участники тренингов подготовили аналитические отзывы об участии в тренингах, большинство из которых опубликовано на сайтах соответствующих учреждений образования с целью популяризации новых методических идей. Предложение – рекомендовать слушателям публиковать на сайтах своих учреждений образования информацию о программах повышения квалификации, в которых они приняли участие.

11. По итогам каждой программы повышения квалификации проводится анонимное анкетирование участников с целью анализа достигнутой эффективности и высказанных предложений по совершенствованию организации и содержания образовательных программ. Предложение – систематизировать и провести анализ высказанных предложений по каждой из программ и показать, как учитываются конструктивные предложения слушателей.

12. Не ограничивать работу на образовательных программах повышения квалификации со школьными учителями и вузовскими преподавателями только преподавателями лингвистического университета. Предложение – определить коллег из школ и университетов, которых было бы полезно и интересно привлечь к проведению практических занятий по повышению квалификации. Активизировать работу по созданию филиала кафедры последипломного языкового образования.

13. Кафедре последипломного языкового образования поручено оказание методической помощи кафедрам МГЛУ, за которыми закреплены образовательные программы повышения квалификации. Предложение – запланировать на сентябрь–октябрь 2019 года методический семинар с преподавателями университета, которые работают на повышении квалификации с целью разработки универсальных подходов к качеству организации и содержания образовательных программ.

14. Предусмотреть при разработке содержания образовательных программ повышения квалификации общих для учителей и преподавателей проведение части занятий по подгруппам для более полного учета профессиональных интересов.

Таким образом, содержание образовательных программ повышения квалификации должно быть максимально приближено к содержанию работы учителей и преподавателей иностранных языков, ориентировано на достижение результата, что позволит педагогическим кадрам по-новому оценить свой профессиональный опыт и по-новому обучать иностранным языкам.

Ch. Hahn

PROFESSIONAL DEVELOPMENT STRATEGIES IN THE UNITED STATES

Every school district understands how important professional development is for their growth as a teacher. Therefore, school districts do a lot to ensure that their teachers have plenty of opportunities for professional development and also set a minimum number of hours that their teachers must do every year, usually 25-40. There are several ways that teachers in the United States can fulfill their professional development requirements. Peer to Peer Observations, In-Service Days, Webinars, Online Courses, and Podcasts are just a few of the professional development techniques used.

Peer to Peer Observations

One effective way of professional development practiced in the United States is Peer-to-Peer Observations. The general idea is that 2 teachers who do not teach at the same time are paired with each other so that they could observe each other's classrooms give feedback to each other, and learn from each other. This can be done a number of different ways. Teachers can be paired to do a one-time, or multiple observations, or teachers can be assigned several different teachers to observe. One example of a school that does this is Concourse Village Elementary School in Bronx, New York ("Pairing Teachers to Drive Professional Development"). They have structured their peer observation system so that two teachers are paired with each other based on their strengths, personalities, and learning needs. Each teacher will coordinate a time to go into the other class and observe for 15 minutes. Beforehand, they will talk to the teacher about specific areas they will focus on during their observation (example- classroom management, a new teaching method, etc). Then, during their observation, they will take notes on 3 things: 1. Something they liked and will use in their own classrooms, 2. A question to better understand the lesson and 3. Suggestion for improvement ("Pairing Teachers to Drive Professional Development").