

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

44.04.01 Педагогическое образование

(код и наименование направления подготовки)

Менеджмент в образовании

(направленность (профиль))

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ  
ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ВУЗЕ**

Студент

Н.И. Пономарева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

к.п.н., Г.М. Клочкова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретический аспект развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.....	10
1.1 Анализ научных подходов к исследованию проблемы развития профессиональной мобильности преподавателей.....	10
1.2 Организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.....	22
Глава 2 Экспериментальная деятельность по развитию профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.....	35
2.1 Выявление уровня профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.....	35
2.2 Содержание работы по реализации организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.....	60
2.3 Выявление динамики в развитии профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.....	73
Заключение.....	92
Список используемой литературы.....	94
Приложение А Этапы экспериментальной работы.....	102
Приложение Б Список статей, подготовленных к публикации в соавторстве.....	104
Приложение В Темы совместных мероприятий на английском языке по внеаудиторной деятельности .....	106
Приложение Г Индивидуальная траектория профессионального развития преподавателя иностранного языка.....	107

## Введение

За последние несколько лет система образования в Российской Федерации претерпела значительные изменения.

Кардинальным образом изменились требования не только к выпускникам высших учебных заведений, но и к специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность. Конкурентоспособность педагога на современном этапе развития высшего образования можно рассматривать в соответствии с его замотивированностью на повышение квалификации в рамках эффективной адаптации к постоянно меняющимся условиям образовательной среды. Мобильность преподавателя можно оценивать такими качествами, как гибкость мышления и активное применение различных инноваций в профессиональной деятельности, умение подстраиваться под постоянно меняющиеся требования общества.

**Актуальность исследования на социально-педагогическом уровне** продиктована востребованностью общества в конкурентоспособных на рынке труда преподавателей, обладающих профессиональной мобильностью (умеющих адаптироваться к изменяющимся условиям в своей профессиональной деятельности, способных к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, нацеленных на качественный результат в профессиональной деятельности).

**Актуальность исследования на научно-теоретическом уровне** продиктована тем, что при существующем многообразии в научной литературе трактовок определения «профессиональная мобильность» (Ю.И. Биктуганов, Э.Ф. Зеер, Л.В. Горюнова, Б.В. Игошев, Л.А. Амирова, В.А. Мищенко, И.А. Ковалева, Т.Б. Котмакова, И.А. Степанова и др.), существует необходимость в конкретизации понятия «профессиональная мобильность преподавателей иностранного языка в вузе»; теоретическом обосновании влияния организационно-педагогических условий на развитие профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

**Актуальность на научно-практическом уровне** определяется отсутствием разработанных организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

Анализ научных исследований и существующего состояния развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе позволил выявить следующие **противоречия**:

- между возросшей востребованностью общества в конкурентоспособных на рынке труда преподавателях иностранного языка и реальным, практическим уровнем подготовки таких преподавателей в вузе;
- между возможностями вуза в развитии профессиональной мобильности педагогов и недостаточной разработанностью организационно-педагогических условий использования в данном процессе.

Необходимость разрешения данных противоречий в теории и практике современного профессионального образования, позволила сформулировать **проблему исследования**: какими должны быть организационно-педагогические условия, необходимые для развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе?

Таким образом, социальная востребованность и недостаточная разработанность проблемы исследования послужили основанием для определения **темы исследования**: «Организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе».

**Цель исследования** заключается в том, чтобы определить, научно обосновать и апробировать организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

**Объект исследования:** процесс развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

**Предмет исследования:** организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

**Гипотезу исследования** базировалась на предположении о том, что развитие профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе будет возможным если:

- профессиональная мобильность рассмотрена во взаимосвязи и единстве содержания мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонентов;
- разработаны взаимосвязанные организационно-педагогические условия, обеспечивающие развитие профессиональной мобильности в соответствии с современными требованиями к системе высшего образования:
  - создана среда, стимулирующая преподавателей иностранного языка в вузе к появлению и дальнейшему развитию профессиональной мобильности;
  - механизм развития, разработан по результатам диагностики стартовых возможностей и достижений педагогов, представлен в виде взаимосвязанных этапов деятельности (индивидуальной траектории профессионального развития);
  - использованы активные методы и формы повышения профессиональной компетентности преподавателей иностранного языка в вузе.

В соответствии с целью и гипотезой сформулированы следующие **задачи исследования:**

1. На основе анализа проблемы развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе, раскрыть степень её

разработанности на современном этапе, определить понятийно-категориальное поле исследования.

2. Определить критерии и показатели развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

3. Разработать, теоретически обосновать и реализовать организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

4. Экспериментально проверить влияние организационно-педагогических условий на развитие профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

**Теоретической основой исследования** явились:

- теории социально-профессиональной мобильности (Ю.И. Калиновский, Л.В. Вершинина) и профессиональной мобильности Л.В. Горюновой, Д.С. Мурашева и других;
- научные работы, посвященные изучению феномена профессиональной мобильности (Ю.И. Биктуганов, Л.В. Горюнова, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, Э.Ф. Зеер, Л.А. Амирова и другие);
- научные работы по организации педагогических условий развития профессиональной мобильности (Е.Ю. Никитина, И.С. Мухров, М.П. Малиновская, Н.В. Ипполитова, С.Н. Павлов, А.В. Сверчков и другие).

Для решения поставленных задач в работе использовались следующие **методы исследования**: теоретические (изучение и анализ педагогической, методической литературы по проблеме исследования; сравнение, сопоставление, обобщение), математические методы статистической обработки результатов (количественный и качественный анализы полученных данных); эмпирические (педагогическое наблюдение, беседы с педагогами, сравнение, опрос, анкетирование, тестирование, эксперимент).

**Опытно-экспериментальная база исследования**: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего

образования «Тольяттинский государственный университет», кафедра «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур». В исследовании приняли участие 20 преподавателей иностранного языка.

### **Основные этапы исследования.**

В процессе работы над диссертационным исследованием можно выделить три этапа.

Первый этап – поисково-аналитический (сентябрь 2018 – февраль 2019 гг.). Был проведен анализ теоретической литературы по теме исследования, выявлена степень изученности рассматриваемой проблемы. Кроме этого, на данном этапе был проведен констатирующий эксперимент: были проанализированы и определены диагностические методики, критерии и показатели уровня развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка, проведен количественный и качественный анализ полученных результатов.

Второй этап - опытно-экспериментальный (март 2019 – апрель 2020 гг.). Был разработан и апробирован комплекс организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка (формирующий эксперимент). Далее была проведена проверка эффективности внедренных в образовательный процесс условий и систематизация полученных результатов (контрольный эксперимент).

Третий этап – заключительно-обобщающий (апрель 2020 – май 2020 гг.). В этот период были проведены анализ и систематизация результатов проделанной экспериментальной работы. Кроме того, были оформлены материалы диссертационного исследования.

**Научная новизна исследования** состоит в теоретическом обосновании и экспериментальной проверке организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе; в теоретическом обосновании и разработке

диагностического инструментария по выявлению уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в следующем:

- конкретизации понятия «профессиональная мобильность преподавателей иностранного языка в вузе»;
- охарактеризованы организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе и диагностический инструментарий.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности управлять (в частности, заведующим кафедрой) работой педагогов по развитию у них профессиональной мобильности на основе реализации научно-обоснованных организационно-педагогических условий, а представленный диагностический инструментарий использовать при проведении на кафедре (в вузе) мониторинга.

**Личное участие автора** в организации и проведения исследования состоит в выявлении теоретического и практического состояния данной проблемы, а также в разработке и апробации условий развития у педагогов профессиональной мобильности.

**Апробация результатов исследования.** Материалы исследования были представлены на VI Международной научной конференции «Актуальные проблемы теоретической и прикладной лингвистики и оптимизация преподавания иностранных языков: К 80-летию профессора Людмилы Ивановны Корниловой», на научно-практической конференции «Студенческие «дни науки» в ТГУ» в рамках секции «Современные подходы к воспитанию и развитию ребенка», на XVII-й Международной научно-методической конференции преподавателей и сотрудников образовательных учреждений «Слагаемые качества обучения студентов в гуманитарном вузе» в рамках секции «Управление современным образовательным процессом», на научно-практической конференции «Социально-гуманитарное знание в эпоху



электронно-сетевых взаимодействий» в рамках секции «Человек в информационном обществе: новые возможности и перспективы».

**Положения, выносимые на защиту.**

1. Профессиональная мобильность преподавателя иностранного языка в вузе рассматривается как личностное качество, позволяющее педагогу быстро адаптироваться к различным изменениям в профессиональной сфере деятельности, мотивирующее его к постоянному профессиональному развитию, самосовершенствованию и состоящее из взаимосвязанных (мотивационного, когнитивного и личностно-творческого) компонентов.
2. Использование организационно-педагогических условий окажет положительное влияние на развитие профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе, если: создана среда, стимулирующая преподавателей иностранного языка в вузе к появлению и дальнейшему развитию профессиональной мобильности; представлен механизм поэтапной деятельности преподавателей (индивидуальная траектория профессионального развития) и организована работа с применением активных методов и формы повышения профессиональной компетентности преподавателей иностранного языка в вузе.
3. Критерии и показатели развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе, позволяют осуществить анализ и оценку процесса.

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы состоящего из 56 наименований, в том числе 6 иностранных источников и приложения. Для иллюстрации текста используются 21 таблица, 11 рисунков.

## **Глава 1 Теоретический аспект развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе**

### **1.1 Анализ научных подходов к исследованию проблемы формирования профессиональной мобильности преподавателей**

В настоящее время стремительно меняющиеся условия жизни, модернизация, происходящая в системе образования, требует от педагога (не только как от личности, но и как от профессионала) умения быстро адаптироваться к происходящим переменам, новым условиям жизни и профессиональной деятельности, готовности с интересом получать новые знания, приобретать новые компетенции, обучаться на протяжении всей жизни, меняться самому и менять вид деятельности.

Как показывает практика, профессиональной мобильностью владеет далеко не каждый преподаватель, что создает непреодолимые трудности не только в его профессиональном карьерном росте, но и в развитии системы образования в целом, отвечающей запросам и потребностям современного общества. В связи с этим, «целенаправленная подготовка, востребованных обществом, конкурентоспособных на рынке труда преподавателей, умеющих адаптироваться к изменяющимся условиям своей профессиональной деятельности, способных к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, нацеленных на результат и обладающих профессиональной мобильностью, является первоочередной, социально значимой и актуальной задачей модернизации современного российского образования» [16].

Понятие мобильности впервые было введено в научный оборот в 1927 году российским и американским социологом, культурологом и педагогом, основоположником теории социальной мобильности, П.А. Сорокиным в работе «Social Mobility». В своем исследовании автор рассматривает понятие «социальной мобильности», как «любой переход индивида или социального

объекта (ценности), т. е. всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую» [45, с. 373-374]. По мнению исследователей, именно социальная мобильность представляет собой наиболее значимую характеристику развития общества, степени его подвижности и открытости, и рассматривается как перемещение педагога по социальной лестнице.

В своей работе П.А. Сорокин разделяет социальную мобильность на два вида: вертикальную и горизонтальную.

Вертикальную мобильность автор рассматривает с позиции изменения социального статуса человека, его карьерного роста, повышения по служебной лестнице.

Под горизонтальной мобильностью исследователь понимает изменения в жизни человека, происходящие на каком-то одном уровне. Это может быть смена места работы (переход из одного образовательного учреждения в другое без повышения по карьерной лестнице, переезд в другой город и т.д.). Как мы видим, при горизонтальной мобильности человек не меняет свой социальный статус, несмотря на происходящие в его жизни перемены. Исследованиям социальной мобильности были посвящены также труды Ю.И. Калиновского, Ю.В. Арутюняна, М.Н. Руткевича, Ф.Р. Филиппова, М.Ф. Черныша, С. Липсета, Р. Бендикса и других.

Теоретический анализ научной литературы позволил сделать вывод, что мобильность рассматривается как: подвижность человека, его умение адаптироваться к постоянно меняющимся условиям окружающей среды, способность к развитию и движению вперед через профессиональную и познавательную деятельность.

Также, в научной литературе (А.К. Маркова, В.Ф. Потуданская, О.С. Полозова, Ю.И. Калиновский, П.А. Сорокин, Дж. Робинсон, К. Джонсон и др.), можно встретить описания и других видов мобильности: культурной, академической, трудовой, воспитательной, социально-профессиональной, профессиональной и педагогической.

Все виды мобильности напрямую зависят от уровня развития человека, от его стремления к активным действиям, от его желания преобразовывать окружающую действительность. Мобильная личность всегда характеризуется такими психологическими особенностями, как стремление к самореализации, самообучению, творчеству, быстрой реакции, скорости мышления, открытости и активности.

В научной литературе разграничение понятий «социальная мобильность» и «профессиональная мобильность» произошло в 80-е гг. XX века [35]. Целенаправленное изучение различных аспектов профессиональной мобильности педагогов началось только в конце XX – начале XXI столетия. В связи с этим можно считать, что понятие «профессиональная мобильность» в педагогике является относительно новым и недостаточно изученным, несмотря на значительное количество исследований в данной области.

Профессиональная мобильность преподавателя представляется одними исследователями составляющей социальной мобильности и рассматривается как готовность педагога, в зависимости от социальной ситуации, изменить свою профессию, свой социальный статус.

Другие исследователи представляют профессиональную мобильность как изменение трудовой позиции сотрудника, которое связано, прежде всего, с изменением профессиональной деятельности или со сменой места работы [50]. Третьи – как «карьерный лифт» с различными возможностями для самореализации, позволяющими овладевать новыми профессиональными компетенциями, видами, способами и формами педагогической деятельности [5].

По мнению И.А. Ковалевой, «преподаватели, умеющие адаптироваться к всевозможным изменениям в области профессиональной деятельности, обладающие гибкостью и способностью самостоятельно быстро и продуктивно овладевать необходимыми профессиональными знаниями и компетенциями, замотивированные на постоянное саморазвитие и

самосовершенствование, обладают наибольшей профессиональной мобильностью» [22].

В.В. Горбачев в своем исследовании утверждает, что профессиональная мобильность является «выражением системы доминирующих ценностно-смысловых отношений будущего специалиста к себе, социокультурному окружению и своей деятельности, определяющей готовность молодого человека стать субъектом собственной жизни» [12, с. 71].

И.А. Степанова полагает, что основной составляющей профессиональной мобильности выступает совокупность определенных личностных качеств, ключевых и профессиональных компетентностей, предопределяющая «профессиональное развитие и личностно-профессиональную самореализацию в современном динамично развивающемся мире» [46, с. 44].

С точки зрения Б.М. Игошева, основными характеристиками профессиональной мобильности педагога являются:

- «открытость, обуславливающая склонность ко всему новому, неизвестному, непривычному, неожиданному, способность отказываться от стереотипов и шаблонов в восприятии действительности и в деятельности;
- активность, обеспечивающая постоянную готовность к деятельности, внешнему проявлению намерений, освоению новых форм и видов деятельности и преобразованию внешней (профессиональной и социальной) среды;
- адаптивность как способность эффективно приспосабливаться к изменяющимся условиям профессиональной и социальной деятельности;
- коммуникативность, как способность и готовность устанавливать необходимые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности;

– креативность, обеспечивающая творческое, созидательное отношение к внешней среде и организации собственной деятельности, готовность к их целенаправленному и целесообразному преобразованию» [17, с. 45].

В докторской диссертации Л.А. Амировой, профессиональная мобильность рассматривается, как: «основной показатель профессионального развития личности, ее сущностных сил на всех этапах профессионального обучения», «ценностно-смысловой конструкт личности, всеохватывающая психическая данность, позволяющая объединить знания, умения, опыт, направленность, личностные качества и способности педагога в единое целое, и отражающая наивысший уровень профессиональных достижений человека» [3].

В исследовании Т.Б. Котмаковой мобильность рассматривается как «основа для реализации остальных видов мобильности и заключается не только в наличии мотивации к постоянному профессиональному саморазвитию, но и в способности к творчеству, а также умению эффективно осуществлять процесс коммуникации» [25].

О. Повидайчик и С. Хоминец определяют профессиональную мобильность как «интегральное качество современного специалиста, обеспечивающее его саморазвитие и самореализацию, а также способствующее динамичному развитию педагогической профессии и общества в целом. Исследователи полагают, что развитию профессиональной мобильности специалистов в учреждениях высшего образования способствует разработка системы формирования профессионально мобильных кадров и создание педагогических условий для ее реализации» [53].

По мнению Л.В. Ведерниковой, профессионально мобильный педагог в зависимости от условий труда и быстро меняющейся ситуации, в случае необходимости, способен экстренно изменить характер своей профессиональной деятельности и свое отношение к ней, продемонстрировав

владение необходимыми компетенциями [9]. Таким образом, по мнению исследователей, развитие профессиональной мобильности позволяет преподавателю эффективно реагировать на различные проблемы и трудности, возникающие не только в сфере образования, но и в обществе в целом.

О возможности проявления профессиональной мобильности в различных социальных ситуациях говорит и В.А. Мищенко. В своем исследовании автор, рассматривая социально-психологический компонент взаимосвязи личностных качеств педагога и развитие профессиональной мобильности, выделяет три типа профессиональной мобильности: подвижную, ситуативную и статичную [30].

Подвижная мобильность, которая свойственна преимущественно сангвиникам и холерикам, заключается в способности педагога под воздействием определенных внутренних факторов менять свою профессиональную деятельность кардинальным образом для того, чтобы максимально быстро улучшить свое материальное и социальное положение. По мнению В.А. Мищенко именно владение подвижным типом профессиональной мобильности позволяет педагогам стремительно подниматься по карьерной лестнице, достигая при этом значительного финансового благополучия.

Ситуативная мобильность заключается в способности педагога менять свою профессиональную деятельность под воздействием различных внешних социальных факторов (например, изменение семейного положения или изменения экономической ситуации в регионе).

Статичная мобильность заключается в способности педагога менять свою профессиональную деятельность под воздействием, как определенных внутренних обстоятельств, так и различных внешних социальных факторов. По мнению исследователя, педагог, владеющий статичным типом профессиональной мобильности, прежде, чем принять решение о смене профессиональной деятельности, сначала подробно изучает условия новой

работы, размер оклада, особенности той или иной профессии, тщательно взвешивает все возможные положительные и отрицательные последствия смены вида деятельности.

Три типа профессиональной мобильности выделяет в своем исследовании и Ю.И. Биктуганов:

- потенциально-мобильный преподаватель, которому свойственны инициативность, участие в инновационных проектах, использование современных нестандартных приемов и методов обучения, ответственность, активность, нацеленность на результат, желание усовершенствовать образовательный процесс;
- условно-мобильный преподаватель, который часто проявляет интерес к внедрению различных нововведений в системе образования, однако не имеет достаточных теоретических знаний и практических навыков;
- потенциально-немобильный преподаватель, который, как правило, не имеет достаточных теоретических знаний и практических навыков, не проявляет особый интерес к своей профессии.

Ю.И. Биктуганов утверждает, что профессиональная мобильность преподавателя является важнейшим качеством личности, которое позволяет ему подниматься по карьерной лестнице и реализовывать свое профессиональное предназначение, несмотря на изменения, происходящие в современной системе образования [7]. При этом исследователь выделяет два вида профессиональной мобильности: внутреннюю и внешнюю.

Для внутренней профессиональной мобильности свойственны определенные «универсальные» личностные качества преподавателя, не оказывающие прямого влияния на профессиональную деятельность педагога, но способствующие его продвижению и повышению по «карьерной лестнице» (например, общительность, открытость, креативность, честность, инициативность и т.д.);



Внешняя профессиональная мобильность характеризуется различными видами и формами профессиональной деятельности преподавателя.

Большинство исследований, связанных с профессиональной мобильностью, посвящены проблемам ее формирования. По мнению ряда авторов (А.И. Архангельский, Е.Г. Неделько, Н.В. Сидорова, В.В. Горбачева и др.), формирование профессиональной мобильности должно осуществляться еще в студенческие годы, в рамках вузовской подготовки будущих педагогов, способных (как методически, так и психологически) к карьерным изменениям (как по горизонтальной, так и по вертикальной линии).

Современные потребности образования «... формирование новой концепции образования, увеличение объема производимой информации и расширение информационного потребления, интеграционные процессы в образовании, проблемы качества образования» обусловили основную цель учреждений высшего образования – развитие у студентов соответствующих профессиональных компетенций, позволяющих им в дальнейшем стать успешными мобильными личностями» [46, с. 41], [44.]. Эта цель требует «развития у студентов и соответствующих личностно-психологических качеств, способствующих формированию их карьерно-ориентированного мировоззрения» [34].

По мнению В.В. Горбачева, формированию профессиональной мобильности будущего специалиста может способствовать его активное участие в выборе образовательного маршрута, предвидение перспектив дальнейшего трудоустройства, соответствие собственных личностных качеств, физических возможностей и психологических способностей предстоящим производственным требованиям и запросам [12, с. 71]. Современная постановка целей и задач требует корректировки существующих образовательных стандартов, разработки и применения новых программ, методов, приемов и средств обучения.

В связи с тем, что ведущую роль в образовательном процессе играет потенциал самого преподавателя, его способность овладевать новыми

профессиональными компетенциями, наличие мотивации к самообразованию, поэтому качество образовательного процесса напрямую зависит от профессиональной мобильности педагогов. Постоянное профессиональное развитие каждого отдельного преподавателя и всего педагогического коллектива является неотъемлемым условием развития не только конкретного образовательного учреждения, но и всей системы российского образования.

Проблемой формирования профессиональной мобильности уже практикующих преподавателей занимались исследователи: Ю.И. Биктуганов, Л.В. Горюнова, Э.Ф. Зеер, Б.М. Игошев, Ю.И. Калиновский, А.И. Ковалёва, Б. Вегенер и др.. Как утверждает Л.В. Горюнова «... развитие цивилизации XXI века в определенной степени зависит именно от степени развития профессиональной мобильности каждого конкретного педагога, от его умения повышать эффективность своей профессиональной деятельности» [13].

Американский исследователь Б. Вегенер считает, что «развитие профессиональной мобильности педагогов, в системе непрерывного профессионального образования, возможно осуществлять посредством: инновационной педагогической деятельности, освоения смежных педагогических профессий, управленческой деятельности в сфере образования, повышения квалификации педагога, взаимодействия с профессионально-педагогическим сообществом» [56].

Инновационная педагогическая деятельность заключается во внедрении педагогических инноваций, в участии преподавателя в инновационных проектах, научно-исследовательской деятельности, в применении новых форм, методов и технологий обучения, в освоении смежных педагогических профессий, на основе уже имеющегося базового педагогического образования.

Управленческая деятельность в сфере образования предполагает наличие не только необходимых профессиональных знаний, но и определенных личностных качеств педагога в области менеджмента.

Повышение квалификации педагога, способствует профессиональному развитию личности преподавателя и его конкурентоспособности.

Взаимодействие с профессионально-педагогическим сообществом предполагает владение такими личностными качествами, как: открытость и социальной гибкость.

Проанализировав существующие научные работы, можно сказать, что, с одной стороны, профессиональная мобильность педагога не является тождественной его статусной позиции и рассматривается авторами как «один из видов социальной мобильности, заключающийся в способности педагога менять в течение жизни собственную профессию или сферу приложения сил» [46, с. 38.]. С другой стороны, профессиональная мобильность постоянно оценивается окружением педагога и является отражением его перемещений по карьерной лестнице.

Двоичная трактовка понятия «мобильность», как процесса и как качества личности преподавателя, рассматривается и в исследовании Л.В. Горюновой, которая утверждает, что «мобильность может проявляться только в деятельности, и говорить о степени и уровне мобильности человека следует только при условии ее реализации в деятельности» [13].

Таким образом, развитие профессиональной мобильности позволяет преподавателю реализоваться не только в своей профессиональной деятельности, но и в обществе в целом, позволяет развиваться не только как профессионалу, но и как личности. Это дает возможность рассматривать профессиональную мобильность с двух сторон: как горизонтальную педагогическую мобильность, и как вертикальную педагогическую мобильность [21].

По мнению Ю.И. Калиновского, вертикальная педагогическая мобильность неотделима от социальной мобильности, так как заключается в

готовности преподавателя к продвижению по карьерной лестнице в сфере образования, готовностью занимать административные должности, управлять образовательной организацией [21]. А для этого педагог должен обладать такими качествами, как «гибкость, дивергентность, конвергентность, способность рассуждать, рефлексировать, принимать и понимать позицию других, воспринимать, создавать новации, обладать широтой познавательных потребностей» [46, с. 40].

Горизонтальная педагогическая мобильность предполагает готовность преподавателя к профессиональным изменениям на одном уровне, без подъема по карьерной лестнице. Это может быть работа в образовательных организациях разного типа (как государственных, так и частных), участие в проектной и инновационной деятельности, посещение различных педагогических семинаров, лекций, мастер-классов, тренингов и т.д.

Другим примером горизонтальной профессиональной мобильности может служить международная мобильность преподавателей вуза, которая реализуется посредством международных командировок преподавателей иностранного языка в высшие учебные заведения стран Евросоюза с целью профессиональной стажировки и обмена опытом. Возможность международной мобильности для профессионалов прописана в директиве Евросоюза [54].

В рамках данного диссертационного исследования под профессиональной мобильностью преподавателя иностранного языка мы будем понимать личностное качество, позволяющее педагогу быстро адаптироваться к различным изменениям в профессиональной сфере деятельности, мотивирующее его к постоянному профессиональному развитию, самосовершенствованию и состоящее из взаимосвязанных мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонентов.

На основе данного понимания профессиональной мобильности и в соответствии с Профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного

профессионального образования» [2] и Квалификационными характеристиками должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н [1], мы будем выделять следующие компоненты профессиональной мобильности: мотивационный, когнитивный, личностно-творческий.

Мотивационный компонент будем связывать с наличием внутренней мотивации в профессиональной деятельности (мотивация на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание), стремлением к профессиональному и карьерному росту и развитию, постоянной мотивацией к обучению, нацеленностью на успех.

Когнитивный компонент характеризуется наличием педагогических знаний, в том числе в области педагогики, физиологии, психологии, андрагогики, методики преподавания иностранного языка, лингвистической компетентностью, способностью осваивать современные формы и методы педагогической деятельности, умением решать профессиональные педагогические задачи.

Личностно-творческий компонент – с наличием адекватной самооценки, умением гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, способностью устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности, умением урегулировать профессиональные конфликты, активностью и готовностью к инновационной и творческой деятельности, а также научно-исследовательской работе.

Таким образом, мы рассмотрели различные подходы ученых к изучению проблемы развития профессиональной мобильности преподавателей и представили свое понимание данного понятия, выделив его структурные компоненты: мотивационный, когнитивный и личностно-творческий.

## **1.2 Организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе**

Характерной особенностью развития современной системы образования является его динамичность и интенсивность. В связи с этим, в обществе существует востребованность специалистов, способных быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, готовых к различным перемещениям в социальном пространстве и решению поставленных перед ними задач. Однако специалистов, от природы владеющих такими личностными качествами, как гибкость, подвижность, умение быстро и эффективно адаптироваться к новым условиям, не очень много. В связи с этим возникает необходимость развития этих качеств.

Развитию профессиональной мобильности способствует создание определенных организационно-педагогических условий. По мнению Л.С. Выготского, именно создание необходимых условий позволяет развить требуемые психические качества личности [11]. Совокупность определенных условий формирует «среду протекания, возникновения, существования и развития» того или иного явления [18, с. 9].

Научное обоснование организационно-педагогических условий требует более подробного рассмотрения таких понятий, как: «условие», «организация условий», «педагогические условия».

Философский энциклопедический словарь определяет условие как «то, от чего зависит нечто другое (обусловливаемое), существенный компонент комплекса объектов (вещей, их состояний, взаимодействий), из наличия которого, следует существование данного явления» [48, с. 707]. С точки зрения психологии, условие рассматривается как совокупность внутренних и внешних причин психологического развития человека, которые могут, как ускорить, так и замедлить его. Такой комплекс внешних и внутренних

причин непосредственно влияет на процесс развития, его динамику и конечные результаты [18, с. 9].

Другая группа ученых трактуют понятие «условие» как «существенный компонент комплекса объектов, явлений или процессов, от которых зависят другие, обуславливаемые феномены (объекты, явления или процессы), и влияющий на формирование среды, в которой протекает феномен» [10, с. 144].

Философский энциклопедический словарь определяет понятие «организация» как «совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого» [48, с. 463]. Соответственно под организационными условиями понимают «существенный компонент комплекса объектов, явлений или процессов, от которых зависят другие, обуславливаемые феномены (объекты, явления или процессы), и влияющий на направленное и упорядоченное формирование среды, в которой протекает феномен» [10, с. 144].

Как утверждает А.Я. Найн, неоднозначность толкования такого понятия, как «педагогические условия» может быть вызвана следующими причинами:

- каждый исследователь обладает своим субъективным мнением по поводу толкования понятия «условие»;
- мнение некоторых исследователей значительно отличается, а иногда и противоречит друг другу, в вопросе подбора педагогических условий в тех или иных учебных ситуаций;
- отсутствует четкая аргументация выбора определенных педагогических условий [33].

Так, например, Е.Ю. Никитина в своем диссертационном исследовании трактует педагогические условия как «совокупность различных действий, применяемых в образовательном процессе для увеличения эффективности педагогической деятельности» [36].

Б.В. Куприянов и С.А. Дынина полагают, что педагогические условия являются отражением устойчивых связей, закономерностей образовательного процесса, а также позволяют проверить результативность научно-педагогического исследования [26].

И.С. Мухров говорит о необходимости создания специальной среды, наиболее благоприятной для формирования требуемых качеств личности и рассматривает педагогические условия, как: «комплекс мер, направляемых в качестве педагогических условий успешности достижения поставленных целей, взаимодействующих и взаимодополняющих друг друга, что препятствует проникновению в их состав случайных, не способствующих обеспечению желаемой эффективности» [32].

По мнению М.П. Малиновской, педагогические условия представляют собой комплексную систему различных компонентов педагогического процесса (например, многофункциональная развивающая предметная среда, комплексные учебные занятия, командные задания и т.д.) [28].

При этом ряд исследователей (например, Н.В. Ипполитова, М.В. Зверева) предлагают другой взгляд на проблему толкования понятия «педагогические условия» и рассматривают их как «один из основных компонентов педагогической системы, отражающей совокупность внутренних и внешних элементов, способных обеспечить её эффективное функционирование и дальнейшее развитие» [20]. При этом, по мнению Н.В. Ипполитовой, «к внутренним элементам относятся такие педагогические условия, которые способны обеспечить развитие личностного аспекта субъектов образовательного процесса, а к внешним элементам относятся условия, которые позволяют реализовать процессуальный аспект педагогической системы» [19].

М.В. Зверева также полагает, что «педагогические условия являются одним из компонентов педагогической системы и характеризуют его с точки зрения содержания. При этом основное внимание уделяется содержанию,



организационным формам и средствам обучения, а также характеру взаимоотношений между обучающимися и обучаемым» [15].

Г.В. Терехова определяет педагогические условия как «взаимосвязанную совокупность мер организации системы заданий в учебном процессе, обеспечивающую достижение учащимися необходимого уровня способностей» [47, с. 57-58].

А.А. Володин определяет педагогическое условие как «характеристику педагогической системы, отражающую совокупность потенциальных возможностей образовательной среды, реализация которых обеспечит эффективное функционирование и развитие педагогической системы» [10, с. 146].

А.Я. Найн рассматривает педагогическое условие в качестве единства объективных возможностей образовательной среды (различных методов, средств, содержания и форм обучения), а также материально-пространственной среды (например, материально-техническое обеспечение, учебное оборудование, природное окружение образовательной организации и т.д), основной целью которых является решение поставленных образовательных задач [33].

Таким образом, на основе анализа научно-педагогической литературы мы можем говорить о том, что не существует единого общепринятого толкования понятия «педагогические условия», но при этом они представляют собой один из основных компонентов педагогического процесса.

По характеристике педагогические условия можно разделить на несколько групп: организационно-педагогические, психолого-педагогические, дидактические и др. В рамках темы нашего диссертационного исследования нас интересуют организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

Целью создания организационно-педагогических условий является обеспечение управления процессуальным аспектом педагогической системы. Н.А. Ипполитова с организационно-педагогическими условиями связывает совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм и методов целостного педагогического процесса, которые подбираются с учетом его структуры и способствуют успешному решению его задач [20].

Е.И. Козырева полагает, что организационно-педагогические условия являются совокупностью объективных возможностей и позволяют успешно решать различные педагогические задачи [24], а В.А. Беликов – как совокупность различных возможностей содержания, форм и методов единого педагогического процесса для достижения поставленных задач педагогической деятельности [6, с. 235].

В отличие от выше перечисленных авторов, С.Н. Павлов определяет организационно-педагогические условия как совокупность не только объективных возможностей обучения и воспитания, различных организационных форм и материальных возможностей, но и различных обстоятельств взаимодействия субъектов педагогического процесса. Как отмечает исследователь, организационно-педагогические условия позволяют достичь необходимых педагогических целей только при целенаправленном, планируемом отборе, конструировании и применении различных элементов содержания обучения, методов и приемов. [37].

А.В. Сверчков считает, что организационно-педагогические условия позволяют связать различные процессы деятельности по управлению процессом формирования профессионально-педагогической культуры личности [43], в то время как Г.А. Демидова придерживается несколько иной точки зрения и полагает, что «организационно-педагогические условия – это совокупность внешних обстоятельств реализации функций управления и внутренних особенностей образовательной деятельности, обеспечивающих

сохранение целостности, полноты образовательного процесса, его целенаправленности и эффективности» [14, с. 32].

Анализ основных научных подходов к исследованию проблемы развития профессиональной мобильности преподавателей, а также фундаментальных понятий исследования, позволяют констатировать, что для развития профессиональной мобильности преподавателей необходимо наличие как организационных, так и педагогических условий, которые выступают как единое целое, как равнозначные части одной образовательной системы. Именно организационные условия позволяют оказывать поддержку и сопровождение для реализации педагогических условий. Можно сказать, что организационные условия являются в определенной степени пространственной средой для среды образовательной.

В рамках нашего исследования, под организационно-педагогическими условиями будем понимать систему различных компонентов педагогического процесса, позволяющую создать наиболее благоприятную среду для развития профессиональной мобильности педагогов.

Теоретический анализа педагогической литературы по проблеме исследования позволил нам полагать, что рассматривая организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе в качестве системы, в составе который могут быть выделены следующие взаимосвязанные компоненты: мотивационный, когнитивный и личностно-творческий.

Личностно-ориентированный подход к созданию организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе позволяет ориентироваться на индивидуальные потребности каждого конкретного педагога, его личностные и профессиональные особенности, что в дальнейшем должно быть учтено при разработке индивидуальных маршрутов профессионального развития преподавателей иностранного языка. Именно применение личностно-

ориентированного подхода формирует у педагогов творческое отношение к своей профессии.

На наш взгляд, наиболее оптимальными условиями для развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе будут являться следующие организационно-педагогические условия:

- создана мотивирующая среда, стимулирующая преподавателей кафедры к появлению и дальнейшему развитию профессионального интереса к самообразованию;
- спроектирована индивидуальная траектория профессионального развития преподавателей кафедры;
- использованы активные методы и формы повышения профессиональной компетентности преподавателей кафедры.

Рассмотрим каждый компонент организационно-педагогических условий более подробно.

Создание мотивирующей среды, стимулирующей преподавателей кафедры к появлению и дальнейшему развитию профессионального интереса к самообразованию обусловлено, прежде всего, быстрым темпом развития современного общества, появлением новых технологий, изменением государственных стандартов, внедрением в образовательный процесс иных форм и методов обучения. Все эти изменения требуют от современного преподавателя постоянного саморазвития и самообучения на протяжении всей жизни. Педагог высоко замотивированный, нацеленный на успех может быть открыт для всего нового и интересного. Такой педагог желает сам постоянно развиваться и способен с интересом увлечь обучающихся своей преподаваемой дисциплиной.

И, напротив, преподаватели с отрицательной мотивацией к саморазвитию и самообразованию категорически противятся использованию в своей педагогической деятельности каких-либо новых средств, форм и методов. Практические занятия таких педагогов крайне скучны и неинтересны. В результате не замотивированные на развитие преподаватели

подавляют любую мотивацию своих студентов к изучению иностранного языка, формируя стереотип «ненужной» дисциплины.

Следует отметить, что основным условием создания мотивирующей среды выступают различные профессиональные ориентиры и жизненная позиция преподавателя, его мотивы, цели и идеи. Для одних преподавателей важно признание коллег, слава, власть, для других решающими факторами являются благоприятная окружающая среда, комфортные условия работы, дружественные отношения со всеми сотрудниками, для третьих педагогов первостепенное значение имеет финансовый аспект профессиональной деятельности. С учетом вариативности мотивационных интересов различных преподавателей, требуется индивидуальный подход к каждому отдельному педагогу. В связи с этим, необходимо определить, какие именно факторы будут способствовать стимулированию развития мотивационного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

На наш взгляд, наиболее эффективными способами создания мотивирующей среды для преподавателей вуза являются:

- объявление благодарности,
- объявление публичной благодарности в присутствии коллег на заседании кафедры,
- предложение преподавателю стать руководителем проектной или творческой группы,
- направление на курсы повышения квалификации,
- организация стимулирующих выплат единовременного характера.

Другим важным организационно-педагогическим условием развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка является наличие у каждого педагога индивидуальной траектории профессионального развития.

По мнению В.Н. Введенского, «существует три основных вектора индивидуальной траектории профессионального развития преподавателей:

- самообразование,
- активное участие в деятельности образовательной организации,
- активное участие в методической работе образовательной организации» [8, с. 53].

При разработке индивидуальной траектории развития преподавателя цели и задачи, средства их достижения, а также содержание, формы и методы деятельности преподавателя, должны быть определены в соответствии с программой и планом развития образовательной организации.

Следующим организационно-педагогическим условием для развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе является использование активных методов и форм повышения профессиональной компетентности преподавателей кафедры.

Применение активных методов способствует личностному и профессиональному развитию преподавателей иностранного языка, повышению их творческого потенциала.

Один из наиболее продуктивных видов профессионального развития преподавателя, свидетельствующего о развитии горизонтальной педагогической мобильности, заключается в повышении квалификации, которое должно выражаться в искреннем стремлении преподавателя к приобретению новых компетенций, а не являться простой формальностью. При этом должен быть обеспечен индивидуальный подход к личности каждого отдельного преподавателя в процессе формирования профессиональной мобильности. Это может быть получение второго высшего образования (иногда по смежной, родственной специальности), курсы повышения квалификации по уже имеющейся специальности, курсы профессиональной переподготовки педагогических кадров, различные виды и формы профессионального саморазвития и самообразования.

В условиях глобальной информатизации образовательного пространства самообразование преподавателя может быть успешно реализовано не только посредством систематического повышения

квалификации, но и с помощью самостоятельного изучения методической, педагогической, психологической и предметно-ориентированной литературы с использованием современных интернет-ресурсов, участия в различных вебинарах, семинарах, образовательных форумах, мастер-классах, очных и заочных конференциях.

Следует учитывать и требования профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [2] преподаватели иностранного языка обязаны проходить повышение квалификации не реже одного раза в пять лет. Тем не менее, преподаватели с высоким уровнем профессиональной мобильности должны осуществлять данный вид деятельности значительно чаще.

Однако не только профессиональная подготовка и полученная квалификация являются индивидуальными активными формами повышения профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка. Это может быть накопленный у педагога профессиональный и инновационный опыт, эффективным транслятором которого могут выступать открытые занятия более опытных коллег, система наставничества и организация спич-клуба для психологической и методической поддержки менее мобильных преподавателей с целью успешного решения профессиональных задач.

Кроме этого, к числу активных методов и форм повышения профессиональной компетентности преподавателей иностранного языка может быть отнесена педагогическая рефлексия.

Достаточно эффективными активными формами повышения уровня профессиональной мобильности преподавателей также являются дискуссия и круглый стол, осуществляемых на кафедре в свободное от работы время. В ходе таких дискуссий могут быть выделены различные варианты решения профессиональных задач. Данная форма работы с педагогами позволяет выявить точку зрения каждого отдельного преподавателя и прийти к единому

мнению всего коллектива образовательной организации по обсуждаемым вопросам.

Другой продуктивной формой активного обучения является психологический и педагогический тренинг, направленный на повышение профессионального мастерства преподавателей посредством проработывания вероятных профессиональных ситуаций.

Таким образом, мы видим, что развитие профессиональной мобильности преподавателей может быть достигнуто посредством применения различных активных методов и форм повышения квалификации.

Нормативно-правовое обоснование необходимости повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров в рамках дополнительного профессионального образования представлено в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации». Это является подтверждением существования государственного заказа на подготовку преподавателей, обладающих как горизонтальной, так и вертикальной профессиональной мобильностью.

Таким образом, на основе анализа научной литературы мы пришли к выводу, что создание соответствующих организационно-педагогических условий будет способствовать более эффективной подготовке педагогических кадров на всех уровнях (начиная с подготовки студентов в рамках обучения будущей профессии в вузе и заканчивая повышением квалификации и профессиональной переподготовкой практикующих преподавателей), основная цель которой направлена на развитие психологической и инструментальной готовности педагога к перемене социально-профессионального статуса, к свободному передвижению по карьерной лестнице в рамках как горизонтального, так и вертикального направления, то есть на развитие профессиональной мобильности.



## Выводы по первой главе

На основе анализа психолого-педагогической и научной литературы мы пришли к выводу, что в рамках системы современного высшего образования профессиональная мобильность преподавателя иностранного языка в вузе является необходимым качеством личности педагога, которое позволяет ему успешно адаптироваться в условиях перманентных трансформаций в профессиональной сфере деятельности. Данный факт определяет актуальность проблемы развития профессиональной мобильности у преподавателей вуза, что предполагает проведение теоретического осмысления существующей проблемы.

В научной литературе были отмечены различные точки зрения исследователей на определение «профессиональной мобильности» и структурирование данного понятия. Одни исследователи рассматривают профессиональную мобильность преподавателя как компонент социальной мобильности и определяют ее как готовность педагога изменить свой социальный статус и профессию в зависимости от сложившейся социальной ситуации. Другие представляют профессиональную мобильность как изменение трудовой позиции сотрудника, вызванное сменой профессиональной деятельности или места работы. Третьи определяют профессиональную мобильность как «карьерный лифт» с различными возможностями для самореализации, позволяющими овладевать новыми профессиональными компетенциями, видами, способами и формами педагогической деятельности.

Мы под профессиональной мобильностью преподавателя иностранного языка будем понимать личностное качество, позволяющее педагогу быстро адаптироваться к различным изменениям в профессиональной сфере деятельности, мотивирующее его к постоянному профессиональному развитию, самосовершенствованию и состоящее из взаимосвязанных мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонента.

Было обосновано, что для развития компонентов профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе требуется создание организационно-педагогических условий.

Научное обоснование организационно-педагогических условий потребовало более подробного рассмотрения таких понятий, как: «условие», «организация условий», «педагогические условия».

Таким образом, под организационно-педагогическими условиями мы понимаем систему различных компонентов педагогического процесса, позволяющую создать наиболее благоприятные условия для развития профессиональной мобильности педагогов. В рамках нашего исследования, это:

- среда, стимулирующая преподавателей иностранного языка в вузе к появлению и дальнейшему развитию профессиональной мобильности;
- механизм развития, разработанный по результатам диагностики стартовых возможностей и достижений педагогов и представленный в виде взаимосвязанных этапов деятельности (индивидуальной траектории профессионального развития);
- активные методы и формы повышения профессиональной компетентности преподавателей иностранного языка в вузе.

## **Глава 2 Экспериментальная деятельность по развитию профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе**

### **2.1. Выявление уровня развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка вуза**

Основной целью опытно-экспериментального исследования в рамках темы данной магистерской диссертации является проверка влияния организационно-педагогических условий на развитие профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

Экспериментальное исследование осуществлялось на базе кафедры «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур» ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет» г. о. Тольятти Самарской области. В эксперименте приняли участие преподаватели иностранного языка в количестве 20 человек в возрасте 35-65 лет.

Экспериментальная работа состояла из констатирующего, формирующего и контрольного этапов.

Все этапы эксперимента взаимосвязаны, однако каждый из них имеет свои цели, задачи и результаты.

В данной части практического исследования приводится описание организации и методики проведения первого (констатирующего) этапа экспериментальной работы.

Цель констатирующего эксперимента – выявить уровень развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» с учетом выделенных компонентов: мотивационного, когнитивного и личностно-творческого.

В соответствии с целью констатирующего эксперимента, были определены следующие задачи:

- определить критерии и показатели развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка в вузе;
- проанализировать и выделить такие методики исследования, которые позволяют диагностировать уровень развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка;
- организовать и провести диагностическое исследование, направленное на выявление уровня развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка;
- провести количественный и качественный анализ полученных результатов.

Диагностическая карта выявления уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка вуза, представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностическая карта выявления уровней развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка вуза

Компонент профессиональной мобильности	Основные показатели	Диагностические методики
Мотивационный	- наличие потребности в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте и развитии	Методика 1. Анкетирование «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (Автор: Н.В. Немова).
	- наличие потребности в самообразовании	Методика 2. Анализ отчетной документации. (Автор: Н.И. Пономарева).
	- наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности.	Методика 3. Опрос «Изучение мотивационного профиля личности» (Авторы: Ш. Ричи и П. Мартин).
Когнитивный	- знание современных образовательных технологий и особенностей их применения в обучении взрослых; - умение решать профессиональные педагогические задачи.	Методика 4. Анкетирование «Когнитивная мобильность педагога» (автор: Е.А. Поддубская)

Продолжение таблицы 1

	- знание требований нормативных документов к изменениям условий организации профессиональной деятельности	Методика 5. Тест на знание нормативных документов по вопросам осуществления образовательной деятельности (Автор: Н.И. Пономарева)
	- владение английским языком на уровне, позволяющем осуществлять педагогическую деятельность.	Методика 6. Тест на определение уровня владения английским языком «Placement test» (Автор: Straightforward)
Личностно-творческий	- умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.	Методика 7. Анкетирование «Социально-психологическая адаптированность преподавателей» (Автор: адаптированный вариант анкеты К. Роджерса и Р. Раймонда.)
	-наличие творческой активности, творческого подхода в работе; - публикационная активность.	Методика 8. Анализ отчетной документации. (Автор: Н.И. Пономарева)

Диагностическая методика 1. Анкетирование «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии» (Автор: Н.В. Немова).

Цель – выявить уровень развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте.

Преподавателям предлагалось ответить на вопросы анкеты, поставив около каждого утверждения наиболее подходящий вариант ответа с баллами от 1 до 5. Сумма баллов, набранных в результате прохождения данной анкеты, определяла уровень развития исследуемого показателя.

Параметры методики.

Низкий уровень развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте, в развитии. По результатам анкетирования педагог характеризуется остановившимся развитием: его не интересует профессиональный рост, обучение и самообразование.

Средний уровень. По результатам анкетирования у преподавателя отсутствует сложившаяся система профессионального развития. Отмечается

лишь эпизодическое стремление к обучению и самообразованию. Карьерный и профессиональный рост не является приоритетным.

Высокий уровень развития. По результатам анкетирования потребность в профессиональном развитии у педагога активно реализована. Преподаватель стремится к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию, самопознанию, к профессиональному и карьерному росту, всегда нацелен на успех.

Результаты уровня развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте на констатирующем этапе, представлены в таблице 2.

Таблица 2 –Результаты уровня развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте на констатирующем этапе эксперимента

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Наличие потребности в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте	0 (0 %)	5 (25 %)	15 (75%)

Анализ полученных данных показал следующее.

Преподавателей, находящихся в стадии остановившегося развития, на анализируемой кафедре нет (0 %).

Четверть профессорско-преподавательского состава кафедры 5 (25 %) преподавателей периодически занимаются самообразованием, однако у них отсутствует сложившаяся система развития. У таких преподавателей наблюдается некоторый интерес к освоению новой профессиональной деятельности, они периодически повышают квалификацию.

15 (75 %) преподавателей кафедры активно реализуют потребность в собственном развитии, регулярно занимаясь самообразованием. Данные преподаватели иностранного языка нацелены на успех и профессиональный рост. Такие педагоги обладают высоким уровнем мотивации.

Таким образом, на основе статистического анализа данных, полученных посредством данной диагностической методики, мы можем говорить о том, что четвертая часть преподавателей иностранного языка кафедры «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур» имеет средний уровень потребности в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте, а его большая часть – обладает высоким уровнем.

Диагностическая методика 2. Анализ отчетной документации (автор: Н.И. Пономарева).

Цель – выявить уровень развития потребности преподавателей иностранного языка в самообразовании.

Был проведен анализ представленных преподавателями документов о повышении квалификации за последние 5 лет.

Параметры методики.

Низкий уровень развития потребности преподавателей иностранного языка в самообразовании. По результатам анализа отчетной документации преподаватель не имеет документов, удостоверяющих индивидуальное прохождение им повышения квалификации за последний год, но есть обязательное повышение квалификации (1-3 раза за последние 5 лет).

Средний уровень. Преподаватель систематически повышает свою квалификацию (1-2 раза в год), о чем свидетельствует наличие подтверждающих документов.

Высокий уровень. Преподаватель постоянно по собственной инициативе повышает свою квалификацию (3 и более раз в год), что подтверждается соответствующими документами.

Результаты уровня развития потребности у преподавателей иностранного языка в самообразовании на констатирующем этапе эксперимента, представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты уровня развития потребности у преподавателей иностранного языка в самообразовании на констатирующем этапе эксперимента

Показатель	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во ( %)	Высокий уровень к-во ( %)
Наличие потребности в самообразовании	0 (0 %)	7 (35 %)	13 (65 %)

Анализ полученных данных по методике 2 показал следующее.

Преподавателей, у которых отсутствует потребность в собственном образовании, желание повышать свою квалификацию, на анализируемой кафедре нет (0 %).

7 (35 %) преподавателей кафедры периодически повышают свою квалификацию, такие педагоги регулярно занимаются самообразованием, однако для таких преподавателей повышение квалификации не является первостепенной профессиональной задачей.

13 (65 %) преподавателей кафедры активно реализуют потребность в своем профессиональном развитии и самосовершенствовании. Такие педагоги не менее 3 раз в год на добровольной основе проходят различные курсы повышения квалификации, посещают профессиональные тематические конференции, семинары, мастер-классы, вебинары и т.д. При этом формой повышения квалификации является не только очная, но и заочная, и дистанционная посредством современных компьютерных технологий.

Таким образом, на основе анализа отчетной документации, мы можем говорить о том, что большая часть преподавателей иностранного языка кафедры «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур» обладает высоким уровнем потребности в самосовершенствовании, профессиональном развитии. Однако на кафедре также работает значительная часть педагогов, имеющих средний уровень потребности в самосовершенствовании, профессиональном развитии.



Диагностическая методика 3. Опрос «Изучение мотивационного профиля личности» (автор: Ш. Ричи и П. Мартин).

Цель – выявить уровень внутренней мотивации в профессиональной деятельности преподавателей.

Данная методика помогла нам определить, какая именно из 12 потребностей (вознаграждение, условия работы, структурирование работы, социальные контакты, взаимоотношения, признание, достижения, власть и влияние, разнообразие, креативность, самосовершенствование, интересная работа) является для педагога наиболее приоритетной, что в дальнейшем легло в основу выбора мотивирующих факторов в развитии профессиональной мобильности преподавателей кафедры «ТМПИЯиК».

Преподавателям кафедры предлагалось внимательно прочитать все 33 утверждения предложенного опросника и распределить в каждом утверждении по 11 баллов между четырьмя предложенными вариантами ответов (а, б, в, г). При распределении баллов не было конкретных требований, как именно их нужно распределить. Главное, чтобы сумма баллов на каждое утверждение опросника составляла 11 баллов.

Номера колонок в специальной таблице соответствовали двенадцати потребностям сотрудников. Далее требовалось подсчитать сумму баллов в каждой колонке. Полученная сумма баллов и стала количественным показателем относительной значимости для каждого конкретного преподавателя иностранного языка тех или иных потребностей. Эти потребности могут быть использованы, как соответствующие мотиваторы в данном трудовом коллективе.

Результаты диагностики уровня внутренней мотивации в профессиональной деятельности преподавателей иностранного языка на констатирующем этапе эксперимента, представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты диагностики уровня внутренней мотивации в профессиональной деятельности преподавателей иностранного языка на констатирующем этапе эксперимента

Показатель	Кол-во чел./ ( %)
Вознаграждение	12 (60 %)
Условия работы	10 (50 %)
Структурирование работы	7 (35 %)
Социальные контакты	8 (40 %)
Взаимоотношения	9 (45 %)
Признание	12 (60 %)
Достижения	10 (50 %)
Власть и влияние	4 (20 %)
Разнообразие	7 (35 %)
Креативность	10 (50 %)
Самосовершенствование	10 (50 %)
Интересная работа	12 (60 %)

Анализ полученных данных по методике 3 показал следующее.

Преподавателям кафедры в основном не важно, быть влиятельным и проявлять свою власть. Данный мотиватор был отмечен как приоритетный только 4 (20 %) сотрудниками.

Недостаточно выражены такие показатели как потребность в разнообразии и структурировании работы у 7 (35 %) респондентов по каждому из мотиваторов, в наличии социальных связей у 8 (40%) педагогов, в хороших взаимоотношениях в коллективе у 9 (45%) преподавателей. В результате мы можем говорить о том, что в данном коллективе содержание профессиональной деятельности, дружественная атмосфера на рабочем месте не является для большинства педагогов мотивом к повышению своего профессионального уровня.

Весьма значимыми для 10 (50 %) сотрудников кафедры (по каждому из мотиваторов) являются такие показатели, как: потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке, в рамках которых они могли бы проявлять свою творческую активность и креативность, саморазвиваться и совершенствоваться, тем самым добиваться определенных профессиональных результатов.

В результате проведенного анализа полученных результатов по методике 3 мы видим, что у 12 (60 %) преподавателей иностранного языка кафедры «Теория и методика преподавания иностранных языков и культур» в основном преобладает потребность в высокой заработной плате и материальном стимулировании, а также потребность в признании. Кроме этого, для 12 (60 %) педагогов важно выполнение такой работы, которая будет вызывать у них творческий интерес.

Диагностическая методика 4. Анкетирование «Когнитивная мобильность педагога» (автор: Е.А. Поддубская).

Цель – выявить уровень развития когнитивного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

Преподавателям кафедры было предложено оценить утверждения анкеты из сферы их профессионального развития от 1 до 6.

На данном этапе были выбраны следующие показатели:

- знание современных образовательных технологий и особенностей их применения в обучении взрослых;
- умение решать профессиональные педагогические задачи.

Уровень развития каждого показателя определялся в соответствии с выбранными параметрами.

Низкий уровень когнитивной мобильности отмечался у педагогов, которые по результатам ответов на анкету имеют начальные, поверхностные профессиональные знания, плохо ориентируются в современных образовательных технологиях и особенностях их применения в обучении взрослых, испытывают значительные трудности в решении профессиональных педагогических задач.

Средний уровень. Такой преподаватель владеет базовыми профессиональными знаниями, при этом иногда испытывает трудности в выборе наиболее подходящих образовательных технологий при обучении иностранному языку взрослых, иногда у преподавателя возникают некоторые трудности в решении профессиональных педагогических задач.

Высокий уровень. Такой преподаватель владеет профессиональными знаниями на хорошем уровне, отлично ориентируются в современных образовательных технологиях и особенностях их применения в обучении иностранному языку взрослых, легко решает любые профессиональные педагогические задачи.

Количественные результаты уровней развития когнитивного компонента у педагогов на констатирующем этапе эксперимента, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Количественные результаты уровней развития когнитивного компонента у педагогов на констатирующем этапе эксперимента

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Знание современных образовательных технологий и особенностей их применения в обучении взрослых	0 (0 %)	9 (45 %)	11 (55 %)
Умение решать профессиональные педагогические задачи	0 (0 %)	11 (55 %)	9 (45 %)

Анализ количественных результатов, полученных по методике 4, показал следующее.

Преподавателей с низким уровнем развития когнитивного компонента профессиональной мобильности на кафедре нет (0%).

9 (45 %) педагогов владеют базовыми знаниями современных образовательных технологий и особенностями их применения в обучении взрослых. Такие преподаватели имеют переменчивое отношение к профессионально – личностному развитию, однако они имеют в целом положительное отношение, как к педагогическим ценностям, так и к своей профессиональной деятельности.

11 (55 %) человек иногда затрудняются с выбором наиболее подходящих образовательных технологий при обучении иностранному языку взрослых, испытывают некоторые трудности в решении профессиональных

педагогических задач. Тем не менее, эти преподаватели толерантно относятся к нововведениям и неопределенности, осознают важность рефлексии в процессе совершенствования своего профессионального мастерства.

11 (55 %) педагогов владеют профессиональными знаниями на хорошем уровне. Эти преподаватели отлично ориентируются в современных образовательных технологиях и особенностях их применения в обучении иностранному языку взрослых. Такие педагоги замотивированы на профессионально-личностное развитие и творческую самореализацию. Они имеют положительное отношение, как к педагогическим ценностям, так и к своей профессиональной деятельности.

9 (45 %) человек достаточно легко находят решение любых профессиональных педагогических задач. Такие преподаватели используют в своей практической работе различные способы педагогического взаимодействия и конструктивного решения проблем. К различным ситуациям неопределенности и всевозможным нововведениям относятся достаточно позитивно. В полной мере владеют рефлексией.

Таким образом, на основе статистического анализа полученных данных, посредством диагностической методики 4, мы можем говорить как о хорошей теоретической подготовке преподавателей кафедры, так и об умении многих преподавателей применять имеющиеся знания в своей профессиональной деятельности. Однако, есть преподаватели (почта 50%), у которых периодически возникают проблемы с решением отдельных профессиональных педагогических задач. Например, таких, как: выстраивание линии наиболее эффективного поведения в условиях педагогического взаимодействия с «проблемными» студентами; прогнозирование различных вариантов развития событий в ситуациях неопределённости; выбор наиболее оптимальных технологий, методов и приёмов совершенствования образовательного процесса.

Диагностическая методика 5. Тест на знание нормативных документов по вопросам осуществления образовательной деятельности (Автор: Н.И. Пономарева).

Цель – выявить уровень знания преподавателями требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности.

Преподавателям предлагалось ответить на 10 пунктов анкеты, связанных с законодательными аспектами изменений в их профессиональной деятельности. Верные ответы оценивались 1 баллом. Сумма баллов определяла уровень развития показателя.

Параметры методики.

Низкий уровень. У преподавателя было отмечено менее 4 верных ответов на предложенные вопросы теста.

Средний уровень – от 4 до 6 верных ответов.

Высокий уровень – от 7 до 10 верных ответов.

Количественные результаты уровня знаний преподавателями требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности на констатирующем этапе, представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Количественные результаты уровня знаний преподавателями требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности на констатирующем этапе

Показатель	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
- знание требований нормативных документов к изменениям условий организации профессиональной деятельности	2 (10 %)	8 (40 %)	10 (50 %)

Анализ полученных данных по методике 5.

У 2 (10 %) преподавателей кафедры был диагностирован низкий уровень знания требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности. Данные педагоги не владеют нормативно-правовой базой для организации образовательного процесса.

8 (40 %) педагогов имеют поверхностные знания нормативно-правовой документации по вопросам организации образовательного процесса.

10 (50 %) преподавателей владеют достаточным багажом юридических знаний, которые в случае необходимости могут быть применены ими с целью профессиональных и карьерных изменений.

Таким образом, на основе результатов тестирования преподавателей кафедры (методика 5), мы можем судить о высоком уровне знания 10 (50 %) преподавателями кафедры нормативно-правовой документации.

Диагностическая методика 6. Тест на определение уровня владения английским языком «Placement test» (Автор: Straightforward).

Цель – выявить у преподавателей уровень владения английским языком.

Преподавателям требовалось ответить на 50 вопросов теста, выбрав один из четырех вариантов ответа. Тест содержал как грамматические, так и лексические вопросы. Каждый вопрос соответствовал определенному уровню владения английским языком. Каждый правильный ответ оценивался в 1 балл. Сумма набранных баллов позволяла определить уровень английского языка (от Beginner до Advanced).

Уровень владения английским языком преподавателей определялся в соответствии с выбранными критериями.

Низкий уровень. По результатам тестирования преподаватель владеет английским языком на уровне Beginner, Elementary и Pre-Intermediate.

Средний уровень. По результатам тестирования преподаватель владеет английским языком на уровне Intermediate.

Высокий уровень. По результатам тестирования преподаватель владеет английским языком на уровне Upper-Intermediate и Advanced.

Анализ полученных данных по методике 6 показал следующее.

1 (5 %) человек владеет английским языком на низком уровне (Pre-Intermediate).

7 (35 %) преподавателей кафедры имеют средний уровень владения английским языком (Intermediate).

12 (60 %) человек владеют английским языком на высоком уровне (Upper-Intermediate и Advanced).

Количественные результаты уровня владения английским языком по методике 6 на констатирующем этапе, представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Количественные результаты уровня владения английским языком по методике 6 на констатирующем этапе

Показатель	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во ( %)	Высокий уровень к-во ( %)
Владение английским языком на уровне, позволяющем осуществлять педагогическую деятельность	1 (5 %)	7 (35 %)	12 (60%)

Таким образом, проанализировав полученные данные, мы можем говорить о высоком уровне языковой подготовки 12 (60 %) преподавателей кафедры.

Диагностическая методика 7. Анкетирование «Социально-психологическая адаптированность преподавателей» (Автор: адаптированный вариант анкеты К. Роджерса и Р. Раймонда).

Цель – выявить уровень умения преподавателей гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

Преподавателям было предложено согласится или не согласится с вопросами анкеты.

Результат оценки уровня социально-психологической адаптированности преподавателей кафедры оценивался по сумме баллов,



набранных в результате прохождения данной анкеты. Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивался в 1 балл.

В зависимости от общего количества баллов определялся уровень умения каждого преподавателя адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

Критерии методики.

Низкий уровень. По результатам анкетирования педагог не умеет адаптироваться к новым обстоятельствам, прогнозировать развитие событий, самостоятельно принимать решения, испытывает значительные трудности при установлении новых связей и контактов с субъектами образовательной деятельности.

Средний уровень. Педагог испытывает некоторые трудности при адаптации к новым обстоятельствам, не всегда может правильно спрогнозировать развитие событий, опасается самостоятельно принимать решения, выстраивать отношения с субъектами образовательной деятельности.

Высокий уровень. Преподаватель может легко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

Анализ полученных результатов по методике 7 показал, что преподавателей с низким уровнем умений адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на кафедре нет.

6 (30 %) педагогов имеют средний уровень умений адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением. Таким преподавателям иногда бывает трудно находить контакт, как с коллегами, так и со студентами. Также им сложно привыкать к каким-либо профессиональным изменениям.

14 (70 %) преподавателей кафедры обладают высоким уровнем умений гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением. Такие педагоги открыты, коммуникабельны, легко идут на контакт, могут быстро подстроиться под любые профессиональные изменения.

Количественные результаты уровня умений преподавателей гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на констатирующем этапе, представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Количественные результаты уровня умений преподавателей гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на констатирующем этапе

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением	0 (0%)	6 (30%)	14 (70%)

Таким образом, проанализировав полученные данные, мы можем говорить о том, что для большинства преподавателей кафедры профессиональные изменения не являются какой-либо стрессовой ситуацией, педагоги способны быстро адаптироваться к любым нововведениям, легко найти контакт со всеми субъектами образовательной деятельности. Однако треть сотрудников испытывает некоторые трудности с адаптацией к новым обстоятельствам профессиональной среды, им тяжело выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

Диагностическая методика 8. Анализ отчетной документации (автор: Н.И. Пономарева).

Цель – выявить у преподавателей английского языка уровень творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности.

Проводился анализ количества опубликованных за последние 5 лет научных статей, изданных учебно-методических пособий, практикумов и монографий, разработанного контента для системы Росдистант, очного и заочного выступления с докладом на научно-практических конференциях,

Также оценивалась творческая активность педагогов: учитывалось количество подготовленных к участию в олимпиадах, конкурсах и научных конференциях студентов; число проведенных внеаудиторных мероприятий на английском языке.

Критерии методики.

Низкий уровень. Отсутствие публикационной активности преподавателя, педагог не участвует в НИРС, не выступает с докладом на научно-практических конференциях, не занимается организацией и проведением праздников и тематических занятий со студентами.

Средний уровень. Преподаватель периодически (1-2 мероприятия в год) организует праздники и тематические занятия со студентами, в течение года готовит 1-3 студентов для участия в НИРС. Иногда публикует научные статьи в индексируемых сборниках (в т. ч. Scopus, Web of Science) (1-2 публикации в год), учебно-методические пособия, монографии (не менее 1 издания в 5 лет), занимается разработкой контента для платформы дистанционного обучения Росдистант.

Высокий уровень. Педагог регулярно организует и проводит праздники и тематические занятия со студентами (не менее 2 мероприятий каждый семестр), постоянно участвует в НИРС (более 4 студентов в год); регулярно публикует научные статьи в индексируемых сборниках (в т. ч. Scopus, Web of Science) (не менее 3 публикаций в год), учебно-методические пособия, монографии (не менее 1 издания в 3 года), занимается разработкой контента для платформы дистанционного обучения Росдистант.

Количественные результаты уровней развития у преподавателей иностранного языка творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности на констатирующем этапе, представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Количественные результаты уровней развития у преподавателей иностранного языка творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности на констатирующем этапе

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Наличие творческой активности, творческого подхода в работе	6 (30 %)	6 (30 %)	8 (40 %)
Публикационная активность	5 (25 %)	6 (30 %)	9 (45 %)

Анализ полученных данных по методике 8 показал, что у 6 (30 %) преподавателей низкий уровень творческой активности, творческого подхода к работе. Такие преподаватели не занимаются внеурочной работой со студентами, они творчески не активны.

Низкий уровень публикационной активности выявлен у 5 (25 %) человек. Эти преподаватели не занимаются научно-исследовательской работой, написанием научных статей, методических пособий, монографий, разработкой контента для платформы дистанционного обучения Росдистант.

Средний уровень творческой активности, творческого подхода в работе, а также публикационной активности показали 6 (30 %) педагогов (соответственно). Они эпизодически занимаются подготовкой студентов к участию в НИРС, организацией культурно-воспитательной работы. Публикует 1-2 научные статьи в год в индексируемых сборниках, разрабатывает не менее 1 учебно-методического пособия в 5 лет.

Высокий уровень творческой активности, творческого подхода к работе зафиксирован у 8 (40 %) преподавателей, которые регулярно проводят праздники и тематические занятия со студентами (не менее 2 мероприятий каждый семестр); участвуют в НИРС (более 4 студентов в год).

Высокий уровень публикационной активности у 9 (45 %) преподавателей. Они издают не менее 3 научных статей в год, не менее 1 в 3 года учебно-методического пособия или монографии, занимаются разработкой контента для платформы дистанционного обучения Росдистант.

Таким образом, можно констатировать, что почти половина преподавателей кафедры обладает креативностью и нестандартностью мышления, желанием придумывать что-то новое, применяет творческий подход, тем самым заинтересовывая и мотивируя студентов к дальнейшему изучению иностранного языка. Однако треть педагогов лишь частично принимает участие, как в написании статей, так и в применении творческого подхода работы со студентами. Кроме того, почти у трети сотрудников кафедры совершенно не развит творческий компонент профессиональной мобильности.

Сводные результаты уровня развития профессиональной мобильности преподавателей по всем компонентам на констатирующем этапе, представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Сводные результаты уровня развития профессиональной мобильности преподавателей по всем компонентам на констатирующем этапе

Компонент профессиональной мобильности	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во ( %)	Высокий уровень к-во ( %)
Мотивационный	0 (0 %)	6 (30 %)	14 (70 %)
Когнитивный	1 (5 %)	9 (45 %)	10 (50 %)
Личностно-творческий	4 (20 %)	5 (25 %)	11 (55 %)

На основе анализа результатов, полученных на констатирующем этапе эксперимента, мы можем прийти к выводу, что у преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» наиболее развит мотивационный компонент профессиональной мобильности. У большинства педагогов было отмечено наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности. Они в основном нацелены на

саморазвитие и самосовершенствование, стремятся к достижению профессионального успеха, замотивированы на профессиональный и карьерный рост.

Развитие когнитивного компонента профессиональной мобильности преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» находится на среднем уровне. Почти половина педагогов испытывают определенные трудности, связанные с организацией и проведением практических занятий, не всегда могут успешно решить профессиональные педагогические задачи.

Чуть выше среднего был отмечен уровень развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка. При этом четверть педагогов кафедры испытывают трудности при адаптации к новым обстоятельствам профессиональной среды, имеют низкую публикационную активность. Такие преподаватели в своей работе не применяют инновационные методы обучения, не всегда используют творческий подход на занятии. Также на кафедре есть педагоги, которые в своей работе используют в основном традиционные, однообразные методы обучения иностранному языку.

Процентное соотношение результатов диагностики уровня развития профессиональной мобильности у преподавателей ИЯ по всем компонентам, представлены графически на рисунке 1.

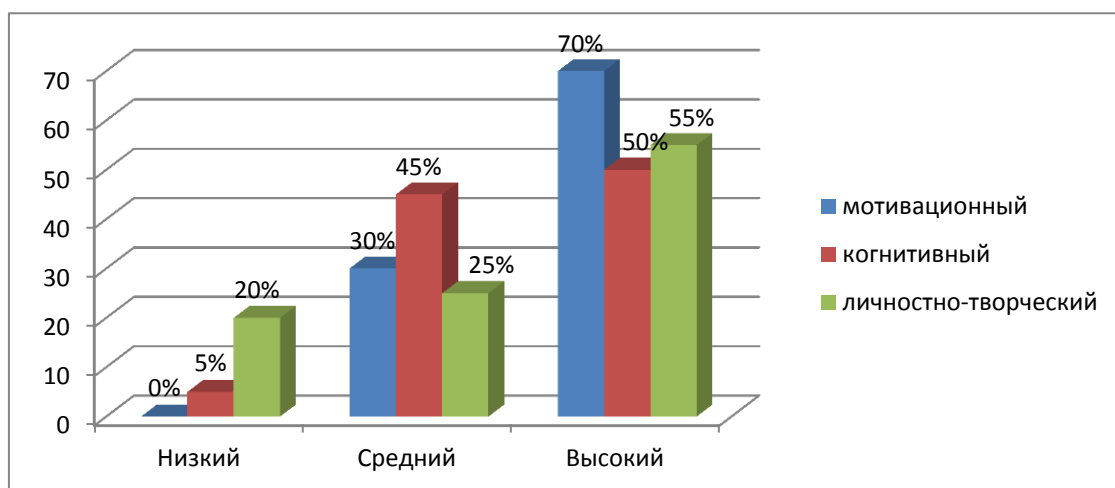


Рисунок 1 – Уровни развития профессиональной мобильности преподавателей ИЯ по всем компонентам на констатирующем этапе эксперимента, (%)

В рамках данного экспериментального исследования мы выделили три уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка. При распределении преподавателей по уровням профессиональной мобильности было применено сочетание различных компонентов профессиональной мобильности (мотивационного, когнитивного, личностно-творческого).

Профессионально-мобильными преподавателями (с высоким уровнем развития профессиональной мобильности) мы считаем преподавателей, имеющих:

- высокий уровень развития всех компонентов профессиональной мобильности;
- средний уровень развития одного из компонентов профессиональной мобильности в сочетании с высоким уровнем двух других компонентов.

К группе преподавателей, имеющих средний уровень профессиональной мобильности (условно мобильные преподаватели), мы отнесли преподавателей, имеющих:

- средний уровень развития всех компонентов профессиональной мобильности;
- средний уровень развития двух компонентов профессиональной мобильности в сочетании с низким или высоким уровнем одного из компонентов профессиональной мобильности.

Низкий уровень развития профессиональной мобильности имеют профессионально-немобильные преподаватели, имеющие:

- низкий уровень развития всех компонентов профессиональной мобильности;
- средний уровень развития одного из компонентов профессиональной мобильности в сочетании с низким уровнем двух компонентов.

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил сгруппировать преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» по 3 уровням развития у них профессиональной мобильности, представленных в таблице 11.

Таблица 11 – Уровень развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК»

К-во ( %)	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
20 (100 %)	1 (5 %)	7 (35 %)	12 (60 %)

К высокому уровню мы условно отнесли 12 (60 %) преподавателей иностранного языка, к группе со средним уровнем мы условно отнесли 7 (35 %) преподавателей и к низкому – 1 (5 %) преподавателя.

Процентное соотношение уровней развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем этапе эксперимента представлены графически на рисунке 2.



Уровень развития профессиональной мобильности

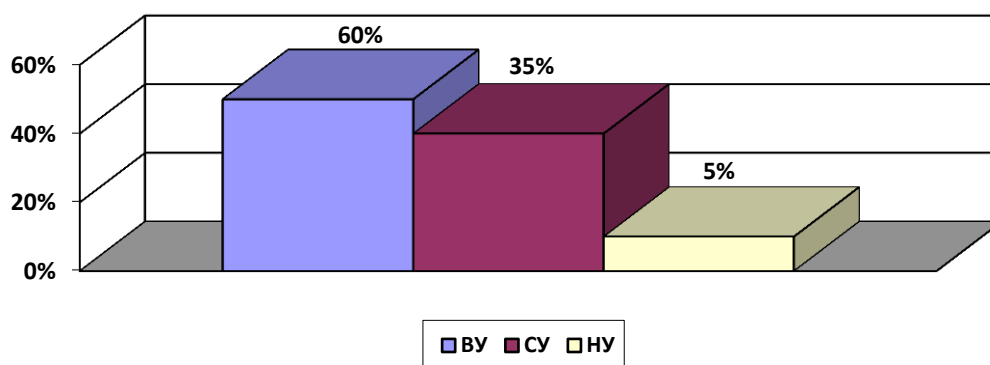


Рисунок 2 – Процентное соотношение уровней развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем этапе эксперимента, (%)

Таким образом, констатирующий эксперимент показал, что у педагогов преобладает высокий и средний уровни развития профессиональной мобильности, но есть и преподаватели с низким уровнем, что свидетельствует об очевидности дополнительной работы с преподавателями кафедры в данном направлении.

Вторым направлением нашей работы было исследование созданных на кафедре «ТМПИЯиК» организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

Для этого был осуществлен анализ плана развития кафедры, с выделением основных показателей её развития:

- кадровый состав ППС;
- НИР кафедры;
- НИРС кафедры;
- учебно-методическая работа;
- повышение квалификации ППС;
- материально-техническое обеспечение кафедры;
- реализация социально-партнерских отношений;
- профориентационная работа.

Далее, совместно с заведующей кафедрой, было установлены показатели, по которым требовалась дальнейшая работа.

Рассмотрим, каждый из таких показателей подробно.

Кадровый состав ППС. Число преподавателей кафедры с учеными степенями и званиями составляет 14 человек. В плане развития увеличение остепененного состава кафедры до нормативных показателей, что может быть достигнуто посредством повышения квалификации и защиты кандидатской диссертации.

Низкие показатели НИР кафедры. В плане развития кафедры увеличить число преподавателей, участвующих в НИР, до 100 %. Сохранить публикационную активность в РИНЦ на уровне, соответствующем показателям ФХД. Активизировать публикации ППС кафедры в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science и Scopus.

Низкие показатели НИРС кафедры. В плане развития кафедры увеличить число преподавателей, участвующих в НИРС, до нормативных показателей. Планируется сопровождение участия студентов во внутренних и внешних конкурсах, олимпиадах, конференциях по английскому языку.

Учебно-методическая работа. В рамках данного показателя было отмечено недостаточное количество опубликованных учебно-методических пособий, монографий. Планируется увеличение количества опубликованных учебно-методических пособий, монографий, внедрение ППС инновационных технологий обучения посредством разработки и актуализации образовательного контента для платформы Росдистант.

Повышение квалификации ППС. В плане развития кафедры увеличение числа преподавателей, прошедших повышение квалификации за 5 лет на 100 %. Формами повышения квалификации ППС могут выступать как краткосрочные курсы (в том числе с применением дистанционных технологий на открытых платформах ведущих мировых вузов), так и курсы повышения квалификации для ППС кафедры, организованные на базе ИДПО «Жигулевская долина». Результатами повышения квалификации ППС

должны стать увеличение статей в рецензируемых журналах (ВАК, Scopus), издание УМП и защита диссертаций, что соответственно должно отразиться на предыдущих показателях развития кафедры.

Материально-техническое обеспечение кафедры соответствует образовательным программам. В плане поддержание учебно-лабораторной базы в соответствии с реализуемыми ОПОП.

Реализация социально-партнерских отношений. В плане развития кафедры обозначено создание базовых кафедр на платформе образовательных учреждений города Тольятти, консультационное и экспертное взаимодействие с представителями школ и учреждений дополнительного образования.

Профориентационная работа. В перспективе увеличение числа ППС, участвующих в профориентационной деятельности минимум до 50 %, привлечение школьников к участию в научной и внеучебной деятельности по иностранным языкам.

Анализ плана развития кафедры на 2019-2023 гг. позволил прийти к выводу, что низкие показатели развития кафедры связаны, прежде всего, с низкой активностью ППС, с отсутствием у отдельных педагогов желания принимать участие в научно-исследовательской деятельности, незаинтересованностью некоторых педагогов в применении творческого подхода в работе со студентами, с неумением быстро решать профессиональные задачи и устанавливать контакты с субъектами образовательной деятельности, с отсутствием мотивации к своему профессиональному развитию и самообразованию, с возникновением у педагогов определенных трудностей при адаптации к новым обстоятельствам образовательной среды. То есть можно утверждать, что недостаточно высокие показатели развития кафедры связаны, в первую очередь, с недостаточным уровнем развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

В связи с тем, что на данный момент на кафедре не уделяется внимание развитию профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка (диагностика, выявление проблем, работа над выявленными проблемами, повторная диагностика), в работе педагогов не отмечается эффективности в данном направлении деятельности.

Таким образом, в результате диагностики на констатирующем этапе экспериментальной работы было выявлено значительное количество преподавателей иностранного языка с низким и средним уровнем развития профессиональной мобильности, что подтверждает актуальность нашего исследования. В процессе анализа результатов эксперимента была выделена проблема в развитии профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе и обозначена необходимость разработки и реализации соответствующих организационно-педагогических условий.

## **2.2 Содержание работы по реализации организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе**

В соответствии с гипотезой исследования развитие профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе возможно, если создать соответствующие организационно-педагогические условия:

- мотивирующую среду, стимулирующую преподавателей кафедры к появлению и дальнейшему развитию профессионального интереса к самообразованию;
- механизм развития, разработанный по результатам диагностики стартовых возможностей и достижений педагогов и представленный в виде взаимосвязанных этапов деятельности (индивидуальной траектории профессионального развития);
- использовать активные методы и формы повышения профессиональной компетентности преподавателей кафедры.

На основе данных диагностического исследования, полученных в результате констатирующего этапа эксперимента, был разработан и проведен формирующий этап экспериментальной работы по развитию профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» Тольяттинского государственного университета.

Цель формирующего эксперимента – разработка и реализация организационно-педагогических условий, способствующих развитию всех, и каждого в отдельности, компонентов профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

Формирующий эксперимент проходил в три этапа: подготовительный, формирующий и рефлексивный.

На подготовительном этапе формирующего эксперимента были разработаны организационно-педагогические условия развития у преподавателей иностранного языка мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонентов профессиональной мобильности.

На формирующем этапе – проведена апробация разработанных организационно-педагогических условий.

На этапе рефлексии были подведены итоги, выявлены возникшие трудности и проведена их корректировка.

Для реализации поставленной цели формирующего эксперимента была сформирована творческая группа в составе 3 человек (зав. кафедрой, зав. секцией языковых направлений подготовки, зав. секцией неязыковых направлений подготовки), которой был разработан план экспериментальной работы, представленный в таблице А.1 приложения.

Организационно-педагогические условия подбирались с учетом уровня развития каждого из выделенных компонентов профессиональной мобильности преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» (мотивационного, когнитивного, личностно-творческого).

Разработка организационно-педагогических условий развития у преподавателей иностранного языка мотивационного компонента

профессиональной мобильности осуществлялась в зависимости от результатов диагностики их уровня развития потребности в профессиональном саморазвитии, самосовершенствовании и карьерном росте (по методикам 1 и 2), а также от того, какие потребности внутренней мотивации в профессиональной деятельности являются для каждого педагога кафедры наиболее приоритетными (по результатам диагностической методики 3 «Изучение мотивационного профиля личности» констатирующего этапа эксперимента).

Поскольку для большинства преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» наиболее значимыми являются потребность в высокой заработной плате и материальном стимулировании, в признании, в выполнении такой работы, которая способна вызывать у них искренний интерес, в саморазвитии и самосовершенствовании, в проявлении их творческой активности и креативности, то именно эти, наиболее мотивирующие факторы, были учтены группой разработчиков, при разработке плана по развитию мотивационного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка вуза.

Для повышения уровня развития мотивационного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка группой были предложены следующие стимулирующие мероприятия:

- издание приказа об объявлении благодарности;
- объявление публичной благодарности на заседании кафедры;
- предложение преподавателю стать руководителем проектной или творческой группы;
- направление на курсы повышения квалификации;
- организация стимулирующих выплат единовременного характера.

Для стимулирования развития мотивационного компонента профессиональной мобильности преподавателей, для которых, согласно диагностической методики 3, решающим является признание, достижение определенных профессиональных результатов, выполнение интересной

работы и креативность, было решено назначить таких преподавателей руководителями или ответственными в определенных тематических проектных или творческих группах. Курирование руководителями деятельности таких групп должно было положительно сказаться на их профессиональном интересе.

Преподаватели были назначены ответственными (руководителями) следующих направлений деятельности кафедры:

- за организацию и проведение Студенческих дней науки в ТГУ;
- за организацию и проведение лингвострановедческого мероприятия для школьников «Занимательная лексикология»;
- за профориентационную деятельность;
- руководитель проектной группы по организации и проведению лингвистической олимпиады по английскому языку для школьников;
- руководитель проектной группы по организации и проведению внутривузовской олимпиады по английскому языку для студентов неязыковых специальностей;
- руководитель проектной группы по организации и проведению лингвистической лаборатории по английскому языку для школьников в рамках летней школы «Созвездие ТГУ»;
- руководитель проектной деятельностью студентов;
- руководитель кросскультурного лингвострановедческого проекта «На перекрестках культур»;
- руководитель научно-исследовательской работы, посвященной изучению англоязычных притч с точки зрения лингвосомиотики;
- руководитель проектной группы по написанию учебно-методического пособия по дисциплине «Иностранный язык-1,2»;
- руководители проектных групп по разработке ФОС по дисциплинам кафедры;
- руководители проектных групп по разработке контента для системы Росдистант по дисциплинам кафедры;

- руководители проектных групп по разработке банка тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации по дисциплинам «Иностранный язык-1,2», «Иностранный язык-гум» по уровням;
- руководитель проектной группы по разработке банка тестовых заданий для проведения входного тестирования по дисциплине «Иностранный язык-1»;
- руководитель проектной группы по целевой языковой подготовке студентов ТГУ.

В целях стимулирования развития мотивационного компонента профессиональной мобильности педагогов, было принято решение об организации стимулирующих выплат единовременного характера по результатам определенных видов деятельности.

Были обозначены выплаты единовременного характера за успешное выполнение следующих мероприятий:

- за индивидуальную работу со студентами в части ликвидации академической разницы, не включенную в индивидуальную нагрузку ППС;
- за организацию мероприятий на английском языке с приглашением профессора из Великобритании;
- за организацию и проведение профориентационных мероприятий;
- за экспертизу учебно-методических материалов;
- за интенсивность и высокую результативность работы;
- за подготовку студентов языковых специальностей к студенческой научной конференции и помощь в публикации тезисов на английском языке;
- за высокие показатели НИРС.

Преподаватели, для которых, согласно диагностической методике 3, важны похвала и признание, были отмечены приказами об объявлении благодарности, а также объявления публичной благодарности в присутствии коллег на заседании кафедры.



Были подписаны приказы об объявлении благодарности за следующие виды деятельности:

- за организацию университетской площадки по английскому языку;
- за организацию и проведение студенческой олимпиады по английскому языку;
- за организацию и проведение олимпиады для школьников по английскому языку «Юный лингвист»;
- за организацию и проведение тотального диктанта по английскому языку;
- за организацию и проведение студенческой научно-практической конференции «Дней науки в ТГУ»;
- за организацию и проведение школьной секции в рамках студенческой научно-практической конференции «Дней науки в ТГУ»;
- за организацию и проведение праздника на английском языке Merry Christmas;
- за организацию и проведение лингвистической игры по английскому языку «Занимательная лексикология»;
- за научное руководство при подготовке студенческих докладов.

С целью повышения уровня развития мотивационного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка, для которых, согласно диагностической методике 3, важным стимулирующим фактором является саморазвитие и самосовершенствование, было предложено пройти повышение квалификации посредством обучения на очных и дистанционных курсах, семинарах, а также посещения мастер-классов и открытых уроков более опытных коллег.

Выбор направлений подготовки определялся в зависимости от показателей уровня развития когнитивного компонента у преподавателей, от предпочтений педагогами форм обучения (очная или дистанционная) и направлений профессиональной деятельности (методической,

лингвистической, психологической, педагогической и т.д.), способствующих развитию знаний педагога в наименее развитых сферах его деятельности.

Для преподавателей иностранного языка, имеющих низкий или средний уровень развития когнитивного компонента профессиональной мобильности, была разработана индивидуальная траектория профессионального развития. Направления дальнейшего профессионального развития каждого конкретного преподавателя определялись в соответствии с данными, полученными в результате проведения диагностического исследования по методике 4, 5 и 6.

Педагогам с низким и средним уровнем владения английским языком, по результатам диагностической методики 6, было предложено больше внимания уделить изучению иностранного языка, а именно:

- пройти очные (дистанционные) курсы английского языка, либо самостоятельно заниматься по различным УМК по английскому языку уровней Upper-Intermediate и Advanced;
- больше общаться с «носителем» английского языка, в частности, с визит-профессором кафедры из Великобритании Аланом Джонсом. Результатом таких мероприятий, должно стать расширение словарного запаса, развитие навыков говорения и восприятия иноязычной речи, владение грамматическими структурами более высокого уровня и т. д.

Преподаватели с низким и средним уровнем развития когнитивного компонента (по методике 5) получили рекомендации самостоятельно изучить нормативно-правовую документацию по вопросам организации образовательной деятельности, участвовать в вебинарах по анализируемой тематике.

В целях повышения уровня развития когнитивного компонента преподавателей, испытывающих трудности в методической работе и проведении занятий (по результатам диагностической методики 4) было рекомендовано самостоятельно повышать квалификацию, используя различные учебно-методические пособия по андрагогике, психологии и

методике преподавания иностранного языка. Им было предложено посещение семинаров и вебинаров, методических семинаров и научно-практических конференций, а также стажировок в других вузах. Кроме этого педагогам было предложено организовать взаимопосещение занятий с их последующим анализом и мастер-классов коллег.

В результате, многие преподаватели кафедры «ТМПИЯиК» прошли дополнительное обучение по следующим образовательным программам: «Применение инструментов дистанционных образовательных технологий в учебном процессе заочной формы обучения», «PowerPoint как средство создания интерактивных ресурсов», «Электронная информационно-образовательная среда», «Российские электронно-библиотечные системы: инновации, пути развития, читательские и библиотечные сервисные возможности», «Формирование иноязычной компетенции современного конкурентоспособного специалиста в условиях вуза», «Информационно-компьютерная компетентность как компонент профессионального развития преподавателя иностранного языка», «Технологии AR и VR в образовании», «PRO English online EFL Teacher community: Drama and Roleplay Activities», «Learning and Teaching with WEB, Интерактивные технологии в обучении иностранным языкам», «Актуальные тренды в образовании будущего и эффективные практики в преподавании иностранных языков», «Competence and performance in language teaching» и другим.

Многие из преподавателей кафедры стали участниками различных форумов и конференций (в т. ч. международных): «ITEE Международный форум Цифровые технологии в инженерном образовании: Новые тренды и опыт внедрения», «Международная конференция KES-SEEL-19», «Международная Олимпиада для преподавателей английского языка от SkyTeach and Cambridge Assessment English», «The 10-th International Conference «Current issues of linguistics and didactics», «XVII- Международная научно-методическая конференция преподавателей и сотрудников

образовательных учреждений «Слагаемые качества обучения студентов в гуманитарном вузе» и другие.

С целью повышения уровня развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка был организован дискуссионный клуб на базе кафедры «ТМПИЯиК». Работа дискуссионного клуба ориентирована на психолого-педагогическое сопровождение преподавателей кафедры, имеющих определенные трудности в быстрой адаптации к различным изменениям в профессиональной сфере (согласно результатам диагностической методики 7).

На базе клуба были организованы встречи (беседы) с более опытными преподавателями кафедры, не испытывающими каких-либо социально-психологических проблем при адаптации к новым обстоятельствам профессиональной среды, умеющими выстраивать отношения со своим социальным и профессиональным окружением. Коллеги с удовольствием обменивались имеющимся положительным опытом в решении профессиональных задач, давали советы и рекомендации менее мобильным преподавателям, учили прогнозированию и минимизации возможных профессиональных трудностей, а также поиску наиболее подходящих в каждой конкретной ситуации решений. Можно сказать, что преподаватели с более высокими показателями уровня развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности выполняли роль психолого-педагогических наставников.

Следует отметить, что основная задача психолого-педагогического сопровождения преподавателей кафедры, с недостаточно высокими показателями уровня развития личностно-творческого компонента, была направлена на актуализацию личностных ресурсов, участвующих в эксперименте, педагогов. В частности, на формирование у них навыка профессионального самосохранения, чувства удовлетворенности своей профессиональной деятельностью, на обеспечение их профессионального

саморазвития, как личности и на повышение эффективности профессиональной деятельности.

Кроме того, преподавателем кафедры (кандидатом психологических наук) был организован ряд социально-психологических тренингов, направленных на развитие у педагогов навыка урегулирования конфликтных ситуаций, нахождения компромисса с коллегами и студентами, на выстраивание положительной траектории взаимоотношений с социальным и профессиональным окружением.

Хотя посещение дискуссионного клуба не являлось обязательным, но поскольку собирался он в обеденный перерыв и проходил за круглым столом в формате чаепития и приятного время препровождения, в его работе участвовало большое количество преподавателей. Отсутствие принудительного характера участия в дискуссионном клубе, доброжелательная атмосфера и положительный настрой его участников позволили создать специальное, психологически комфортное образовательное пространство, оказывающее положительное влияние на стремление преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» к развитию профессиональной мобильности, к профессиональному и личностному росту. Во время бесед и дискуссий по профессиональной тематике многие педагоги могли без стеснения, свободно обсуждать со своими коллегами волнующие их профессиональные вопросы, приобретая личностный и практический опыт, расширяя багаж своих творческих знаний и практических умений.

Еще одним стимулирующим организационно-педагогическим условием, способствующим повышению уровня развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка (имеющих низкий и средний уровень развития творческой активности, творческого подхода в работе по методике 8), является совместная с коллегами, из одной параллели, организация праздников и тематических мероприятий на английском языке для студентов неязыковых специальностей.

Поэтому творческой группой совместно с преподавателями кафедры были подготовлены и проведены 5 совместных мероприятий на английском языке со студентами первого курса неязыковых направлений подготовки.

1. Праздник Merry Christmas на английском языке. В данном мероприятии были задействованы студенты первого курса Института математики, физики и информационных технологий. Почетным гостем и участником данного мероприятия, посвященного празднованию Рождества в разных странах, стал визит-профессор ТГУ из г. Бирмингем (Англия) профессор Алан Джонс, который с радостью поделился с аудиторией информацией об особенностях встречи Рождества в его стране. Следует отметить, что данное событие не только способствовало развитию личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК», но и имело важное значение для внеаудиторной деятельности студентов. В связи с этим, данное мероприятие получило широкое освещение в СМИ Тольяттинского государственного университета. В организации и проведении данного мероприятия было задействовано 4 преподавателя кафедры «ТМПИЯиК», которые в процессе подготовки праздника делились опытом проведения подобных мероприятий, обменивались креативными идеями и учились взаимодействовать со студентами во внеаудиторной деятельности.

2. Праздник Halloween на английском языке с участием студентов института финансов, экономики и управления. В подготовке мероприятия были задействованы 2 преподавателя кафедры «ТМПИЯиК».

3. Страноведческий квест на английском языке с участием студентов первого курса института энергетики и электротехники. В подготовке и проведении квеста были задействованы 2 преподавателя кафедры «ТМПИЯиК».

4. Тематическое мероприятие «Food» для студентов первого курса уровня Elementary института химии. В подготовке и проведении данного тематического мероприятия были задействованы 2 педагога кафедры.

5. Лингвистическое детективное агентство на английском языке, целью которого было привлечение потенциальных абитуриентов. Данное мероприятие было направлено на развитие коммуникативной компетенции учащихся, совершенствование навыков общения на английском языке, развитие интеллектуальных и познавательных способностей обучающихся средствами английского языка. В организации данной лингвистической мастерской было задействовано 3 педагога кафедры «ТМПИЯиК». На протяжении двух недель педагоги активно выдвигали творческие идеи по разработке увлекательных квестов, осуществляли интенсивный поиск интересных заданий на различных педагогических сайтах, чатах и форумах, в результате активно развивали личностно-творческий компонент своей профессиональной мобильности.

Совместная организация с коллегами из одной параллели праздников и тематических мероприятий на английском языке для студентов неязыковых специальностей является одним из наиболее продуктивных условий развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК». Такой способ организации работы позволяет активизировать творческую деятельность педагогов, воплотить совместные идеи, проявить креативность мышления. В результате даже у преподавателей, работающих в группах обучающихся с низким уровнем владения иностранным языком, появилась возможность задействовать своих студентов во внеаудиторной деятельности.

Другим стимулирующим условием, направленным на повышение уровня развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК», является подготовка и публикация научно-исследовательских работ в соавторстве. Это может быть как индивидуальная, так и совместная с коллегами подготовка научных статей к публикации в рецензируемых изданиях (в том числе Web of Science, Scopus). При этом соавторами могут

выступать не только преподаватели кафедры «ТМПИЯиК», но и коллеги с других кафедр или других сторонних образовательных организаций.

В процессе формирующего этапа эксперимента в соавторстве было подготовлено к публикации 12 статей, представленных в приложении Б.

С целью повышения уровня развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» осуществлялась совместная научно-исследовательская работа педагогов и студентов. Работа нашла свое отражение при подготовке студенческих докладов на английском языке для выступления на научно-практической студенческой конференции «Дни науки» в ТГУ.

Примером такой работы служит курирование тематического содержания студенческой работы преподавателем профильной кафедры, и коррекция лингвистического компонента студенческого доклада преподавателем кафедры «ТМПИЯиК». В результате студент выходит на защиту с докладом на английском языке.

Другим примером педагогической кооперации для работы над студенческими докладами является подготовка научно-исследовательской работы на английском языке студентами разных групп одного потока, научными руководителями которых выступают два и более преподавателей кафедры «ТМПИЯиК».

Таким образом, на протяжении формирующего этапа экспериментальной работы была организована дифференцированная деятельность по апробации разработанных организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК». В зависимости от уровня развития у преподавателя каждого из компонентов профессиональной мобильности, а также исходя из возможностей и потребностей педагогов, осуществлялся отбор форм и методов работы.



На этапе рефлексии были подведены итоги апробации организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК», выявлены возникшие трудности, а также проанализированы возможные способы внесения необходимых корректировок рассмотренных организационно-педагогических условий.

Таким образом, в рамках формирующего этапа экспериментальной работы были апробированы организационно-педагогические условия развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе. С целью анализа эффективности внедренных организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» была проведена повторная диагностика всех исследуемых компонентов профессиональной мобильности, представленных в следующем параграфе работы.

### **2.3 Выявление динамики в развитии профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе**

По окончании формирующего этапа экспериментальной работы была проведена контрольная диагностика.

Основная цель контрольного этапа эксперимента заключалась в проверке эффективности организационно-педагогических условий посредством выявления динамики в развитии профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе.

В соответствии с целью контрольного этапа эксперимента, были определены следующие задачи:

- организовать и провести диагностическое исследование, направленное на выявление уровня развития мотивационного, когнитивного, личностно-творческого компонентов профессиональной

мобильности у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК»;

– провести количественный и качественный анализ полученных статистических данных;

– провести сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов экспериментального исследования;

– проанализировать динамику всех компонентов профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка;

– сделать выводы, а также разработать практические рекомендации по внедрению организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в деятельность образовательной организации.

В ходе контрольного эксперимента был применен тот же диагностический инструментарий, который использовался нами на констатирующем этапе экспериментального исследования. Оценка полученных результатов проводилась по тем же критериям, которые были выделены на этапе констатации. На контрольном этапе была также проведена диагностика по всем компонентам (мотивационному, когнитивному, личностно-творческому) профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» Тольяттинского государственного университета.

Диагностическая методика 1. Анкетирование «Оценка реализации потребностей педагогов в развитии (Автор: Н.В. Немова).

Цель – выявить уровень развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте, в развитии.

Результаты уровня развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте на констатирующем этапе, представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Результаты уровня развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте на контрольном этапе эксперимента

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Наличие потребности в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте, в развитии	0 (0 %)	2 (10 %)	18 (90 %)

Анализ полученных данных показал следующее:

В результате контрольного этапа эксперимента на кафедре не было выявлено преподавателей 0 (0 %), находящихся в стадии остановившегося развития.

У 2 (10 %) преподавателей кафедры отсутствует сложившаяся система развития, хотя такие педагоги периодически повышают свою квалификацию и занимаются самообразованием.

18 (90 %) преподавателей кафедры активно реализуют потребность в собственном развитии, регулярно занимаясь самообразованием. Данные преподаватели иностранного языка нацелены на успех и профессиональный рост. Такие педагоги обладают высоким уровнем мотивации.

Таким образом, на основе анализа статистических данных, полученных на контрольном этапе эксперимента посредством данной диагностической методики, мы видим, что почти все преподаватели иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» обладают высоким уровнем развития потребности в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте, в развитии. И только у незначительной части педагогов был отмечен средний уровень.

Процентное соотношение уровней развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте, в развитии по методике 1 на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлены графически на рисунке 3.

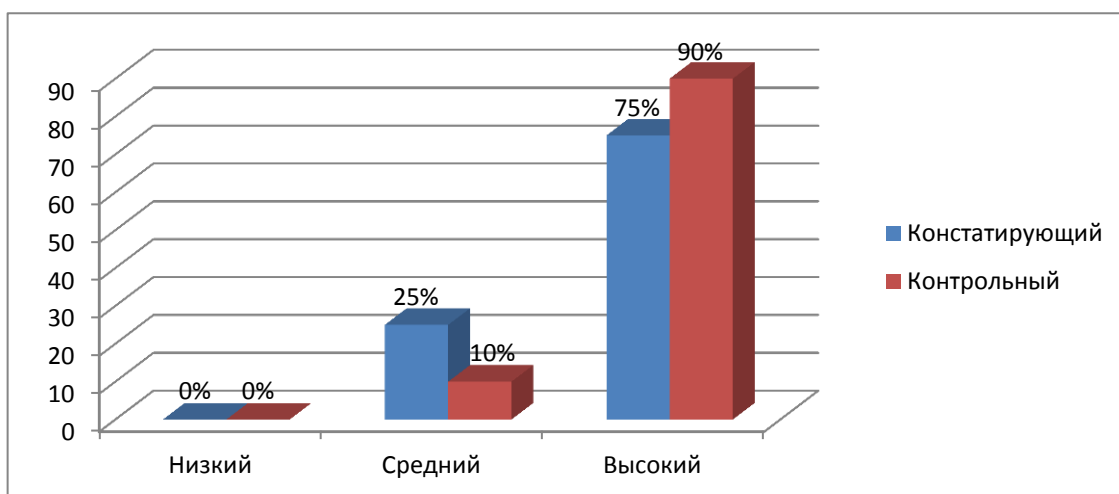


Рисунок 3 – Процентное соотношение уровней развития потребности преподавателей иностранного языка в самосовершенствовании, профессиональном и карьерном росте на констатирующем и контрольном этапе эксперимента, (%)

Диагностическая методика 2. Анализ отчетной документации (автор: Н.И. Пономарева).

Цель – выявить уровень развития потребности преподавателей иностранного языка в самообразовании.

Результаты уровня развития потребности у преподавателей иностранного языка в самообразовании на контрольном этапе, представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Результаты уровня развития потребности у преподавателей иностранного языка в самообразовании на контрольном этапе

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Наличие потребности в самообразовании	0 (0 %)	3 (15 %)	17 (85 %)

Анализ полученных данных по методике 2 показал следующее.

Преподавателей, у которых отсутствует потребность в самообразовании, на кафедре в ходе контрольного этапа эксперимента выявлено не было (0%).

Для 3 (15 %) преподавателей повышение квалификации не является первостепенной профессиональной задачей, однако такие педагоги периодически повышают свою квалификацию.

17 (85 %) преподавателей кафедры активно реализуют потребность в самообразовании, регулярно повышая квалификацию посредством профессиональных тематических конференций, мастер-классов, семинаров, вебинаров и т.д.

Таким образом, на основе анализа отчетной документации, мы можем говорить о том, что произошло увеличение числа преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» с высоким уровнем потребности в самообразовании. Число педагогов, имеющих средний уровень, значительно сократилось.

Процентное соотношение уровней развития потребности у преподавателей иностранного языка в самообразовании на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлены графически на рисунке 4.

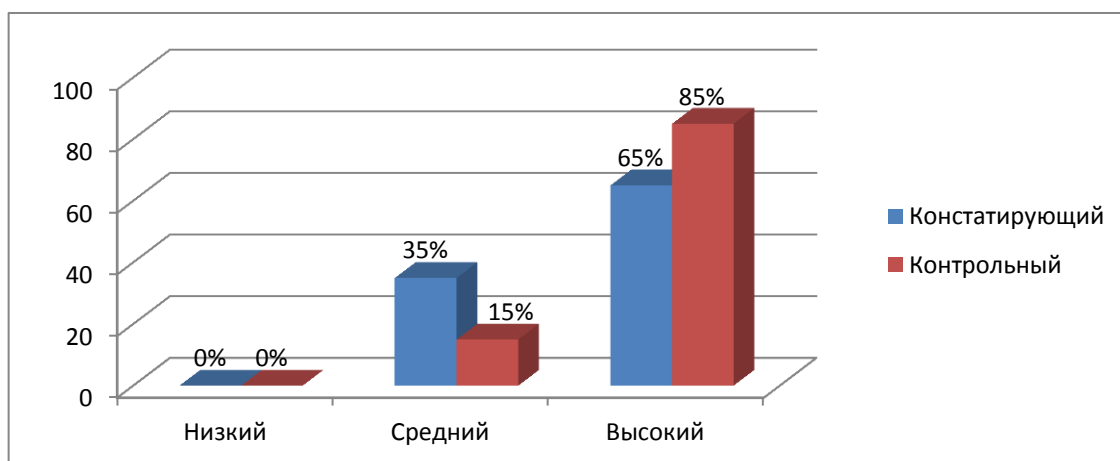


Рисунок 4 – Процентное соотношение уровней развития потребности у преподавателей иностранного языка в самообразовании на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Диагностическая методика 4. Анкетирование «Когнитивная мобильность педагога» (автор: Е.А. Поддубская).

Цель – выявить уровень развития когнитивного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка.

Количественные результаты уровней развития когнитивного компонента профессиональной мобильности у педагогов на контрольном этапе, представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Количественные результаты уровней развития когнитивного компонента профессиональной мобильности у педагогов на контрольном этапе

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Знание современных образовательных технологий и особенностей их применения в обучении взрослых	0 (0 %)	5 (25 %)	15 (75 %)
Умение решать профессиональные педагогические задачи	0 (0 %)	5 (25 %)	15 (75 %)

Анализ количественных результатов, полученных по методике 4, показал следующее.

Преподавателей с низким уровнем развития когнитивного компонента профессиональной мобильности на контрольном этапе эксперимента на кафедре выявлено не было (0 %).

Количество преподавателей, владеющих базовыми знаниями современных образовательных технологий и особенностями их применения в обучении взрослых, и педагогов, испытывающих некоторые трудности в решении профессиональных педагогических задач, снизилось до 5 (25 %) человек (соответственно). Такие преподаватели имеют средний уровень развития когнитивного компонента профессиональной мобильности.

Число педагогов с высоким уровнем развития когнитивного компонента профессиональной мобильности по методике 4 возросло до 15 (75 %) преподавателей.

Таким образом, на основе статистического анализа полученных данных, посредством диагностической методики 4, мы можем говорить об увеличении числа педагогов с хорошей теоретической подготовкой, успешно применяющих имеющиеся знания в своей профессиональной деятельности.

Процентное соотношение уровня развития когнитивного компонента профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлены графически на рисунке 5.

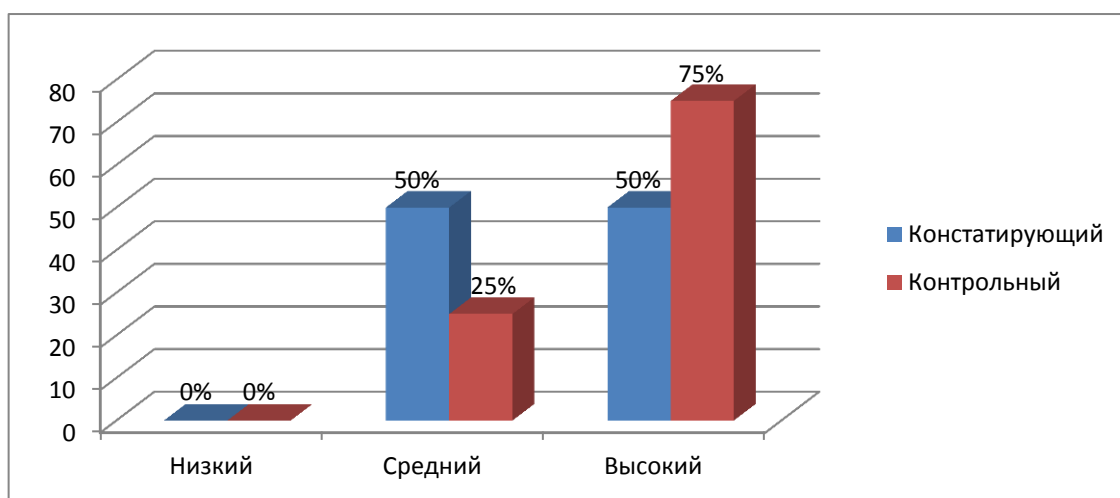


Рисунок 5 – Процентное соотношение уровней развития когнитивного компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Диагностическая методика 5. Тест на знание нормативных документов по вопросам осуществления образовательной деятельности (Автор: Н.И. Пономарева).

Цель – выявить уровень знания у преподавателей требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности.

Количественные и качественные результаты уровня знаний у преподавателей требований нормативных документов к изменениям в

организации профессиональной деятельности на контрольном этапе, представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Количественные и качественные результаты уровня знаний у преподавателей требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности на контрольном этапе

Показатель	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во ( %)	Высокий уровень к-во (%)
- знание требований нормативных документов к изменениям условий организации профессиональной деятельности	0 (0 %)	6 (30 %)	14 (70 %)

Анализ полученных данных по методике 5.

Преподавателей с низким уровнем знаний требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности на контрольном этапе эксперимента на кафедре выявлено не было (0 %).

До 6 (30 %) человек уменьшилось число преподавателей, имеющих средний уровень знания требований нормативных документов.

До 14 (70 %) человек увеличилось число преподавателей кафедры, владеющих юридическими основами осуществления профессиональной образовательной деятельности.

Таким образом, на основе результатов тестирования преподавателей кафедры, мы можем говорить об увеличении числа педагогов с высоким уровнем знания требований нормативных документов в педагогической деятельности.

Процентное соотношение уровней знаний преподавателей о требованиях нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлено графически на рисунке 6.



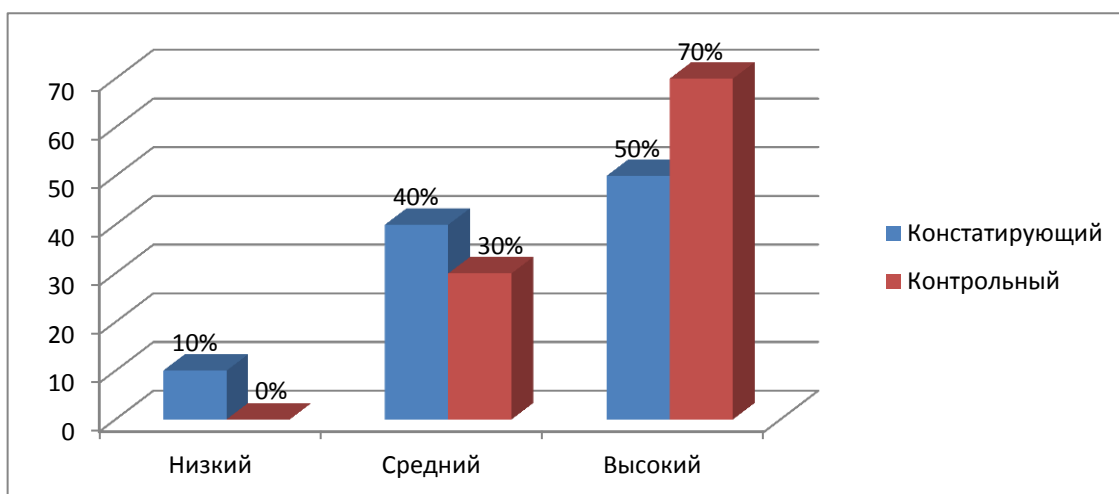


Рисунок 6 – Процентное соотношение уровней знания у преподавателей требований нормативных документов к изменениям в организации профессиональной деятельности на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Диагностическая методика 6. Тест на определение уровня владения английским языком «Placement test» (Автор: Straightforward).

Цель – выявить у преподавателей уровень владения английским языком.

Количественные результаты уровня владения преподавателей английским языком на контрольном этапе, представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Количественные результаты уровня владения преподавателей английским языком на контрольном этапе

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Владение английским языком на уровне, позволяющем осуществлять педагогическую деятельность	0 (0 %)	5 (25 %)	15 (75 %)

Анализ полученных данных по методике 6 показал следующее.

Педагогов с низким уровнем владения английским языком на контрольном этапе эксперимента выявлено не было (0 %).

До 5 (25 %) человек сократилось число преподавателей кафедры, владеющих английским языком на среднем уровне.

До 15 (75 %) человек увеличилось количество педагогов с высоким уровнем владения английским языком.

Процентное соотношение уровней владения английским языком у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлено графически на рисунке 7.

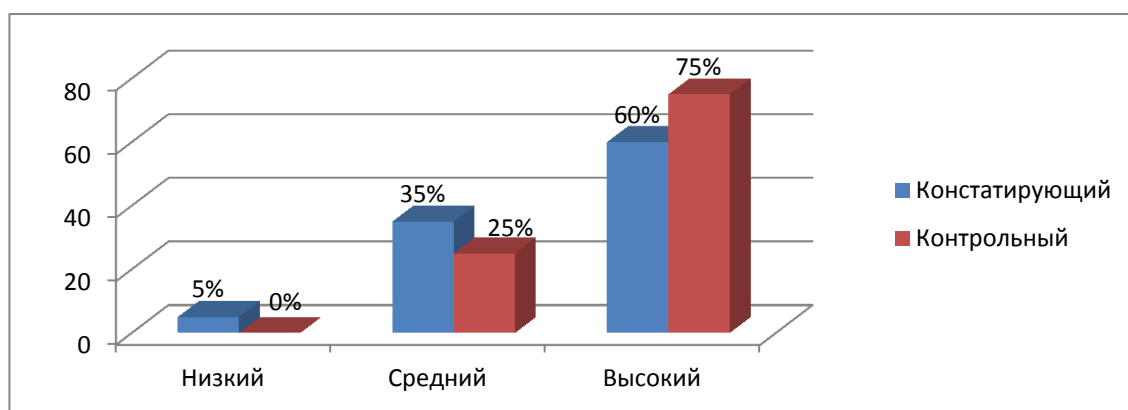


Рисунок 7 – Процентное соотношение уровней владения английским языком у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Диагностическая методика 7. Анкетирование «Социально-психологическая адаптированность преподавателей». (Автор: адаптированный вариант анкеты К. Роджерса и Р. Раймонда.).

Цель – выявить уровень умения преподавателей гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

Количественные результаты уровня умений преподавателей гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на контрольном этапе, представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Количественные результаты уровня умений преподавателей гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на контрольном этапе

Показатель	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во ( %)	Высокий уровень к-во ( %)
Умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением	0 (0 %)	3 (15 %)	17 (85 %)

Анализ полученных результатов по методике 7 на контрольном этапе эксперимента показал, что преподавателей с низким уровнем умений адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на кафедре нет (0 %).

До 3 (15 %) человек сократилось число педагогов со средним уровнем умений адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

До 17 (85 %) человек увеличилось число преподавателей кафедры с высоким уровнем умений гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением.

Таким образом, проанализировав полученные данные, мы можем говорить о том, что большинства преподавателей кафедры научились быстро адаптироваться к любым нововведениям, легко находить контакт со всеми субъектами образовательной деятельности. Значительно сократилось число сотрудников со средним уровнем умений адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды.

Процентное соотношение уровня умений преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и

профессиональным окружением на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлено графически на рисунке 8.

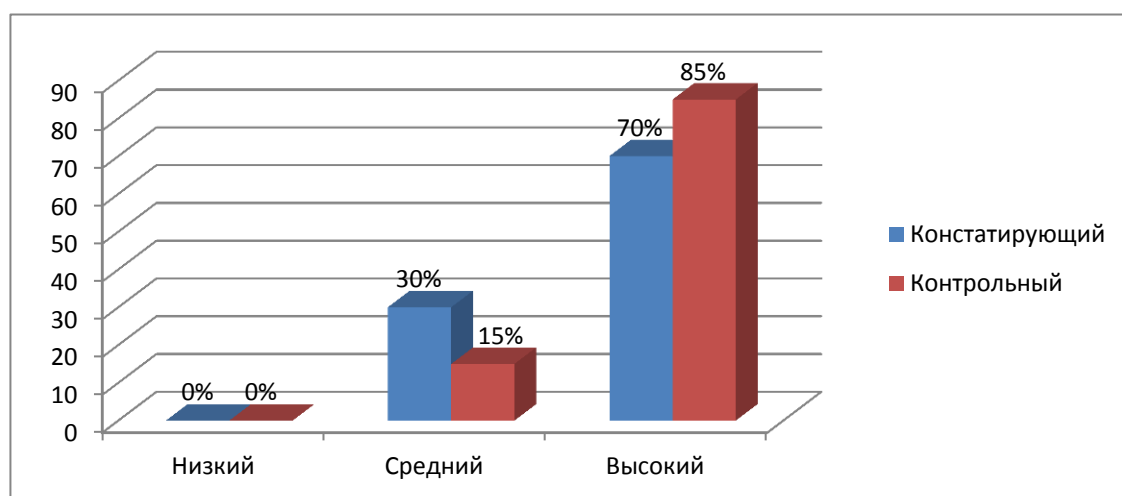


Рисунок 8 – Процентное соотношение уровня умений преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, выстраивать отношения с социальным и профессиональным окружением на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Диагностическая методика 8. Анализ отчетной документации (Автор: Н.И. Пономарева).

Цель – выявить у преподавателей английского языка уровень творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности.

Анализ полученных данных по методике 8 на контрольном этапе показал, что преподавателей с низким уровнем творческой активности, творческого подхода к работе на кафедре нет (0 %).

Низкий уровень публикационной активности сократился до 2 (10 %) педагогов.

Средний уровень творческой активности, творческого подхода в работе, а также публикационной активности снизился до 4 (20 %) педагогов (соответственно).

Высокий уровень творческой активности, творческого подхода к работе был зафиксирован у 16 (80 %) преподавателей кафедры.

14 (70 %) педагогов продемонстрировали высокий уровень публикационной активности.

Количественные результаты уровня развития творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» на контрольном этапе, представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Количественные результаты уровня развития творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» на контрольном этапе

Показатель	Низкий уровень к-во (%)	Средний уровень к-во (%)	Высокий уровень к-во (%)
Наличие творческой активности, творческого подхода в работе	0 (0 %)	4 (20 %)	16 (80 %)
Публикационная активность	2 (10 %)	4 (20 %)	14 (70 %)

Таким образом, можно констатировать значительный рост числа креативных и нестандартно мыслящих преподавателей с высоким уровнем творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности. У большинства сотрудников кафедры появилось желание применять в своей педагогической деятельности творческий подход, что проявилось как во взаимодействии со студентами, так и в написании научно-исследовательских работ. Также сократилось количество сотрудников со средним и низким уровнем анализируемого компонента.

Процентное соотношение уровня развития творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, представлены графически на рисунке 9.

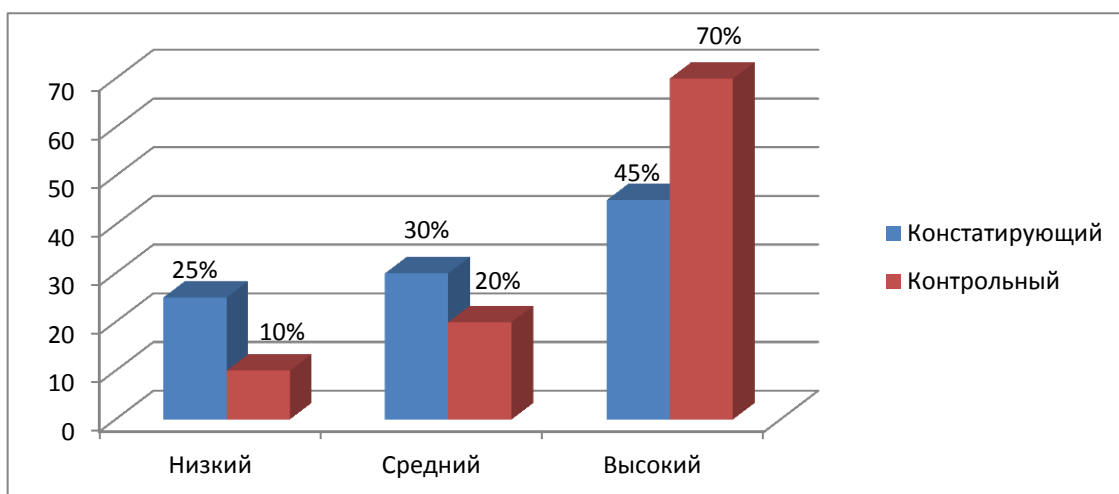


Рисунок 9 – Процентное соотношение уровня развития творческой активности, творческого подхода в работе и публикационной активности у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Сводные результаты уровня развития всех компонентов профессиональной мобильности преподавателей по всем методикам на контрольном этапе, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Сводные результаты уровня развития всех компонентов профессиональной мобильности преподавателей по всем методикам на контрольном этапе

Компонент профессиональной мобильности	Низкий уровень к-во ( %)	Средний уровень к-во ( %)	Высокий уровень к-во ( %)
Мотивационный	0 (0 %)	2 (10%)	18 (90 %)
Когнитивный	1 (5 %)	5 (25 %)	15 (75 %)
Личностно-творческий	0 (0 %)	4 (20 %)	16 (80 %)

Сравнение сводных результатов уровней развития всех компонентов профессиональной мобильности преподавателей по всем методикам на констатирующем и контрольном этапе, представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Сравнение сводных результатов уровней развития всех компонентов профессиональной мобильности преподавателей по всем методикам на констатирующем и контрольном этапе

Компонент профессиональной мобильности	Низкий уровень к-во ( %)		Средний уровень к-во ( %)		Высокий уровень к-во ( %)	
	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
Мотивационный	0 (0%)	0 (0%)	6 (30%)	2 (10 %)	14 (70%)	18 (90%)
Когнитивный	1 (5%)	1 (5%)	9 (45%)	5 (25 %)	10 (50%)	15 (75%)
Личностно-творческий	4 (20%)	0 (0%)	5 (25%)	4 (20%)	11 (55%)	16 (80%)

На основе анализа результатов, полученных на контрольном этапе эксперимента, мы можем прийти к выводу, что у преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» после эксперимента наибольшее развитие получил мотивационный компонент профессиональной мобильности. В результате внедрения организационно-педагогических условий большинство педагогов стали стремиться к профессиональному и карьерному росту, уделяя особое внимание саморазвитию и повышению квалификации.

Также значительно увеличился уровень развития когнитивного компонента профессиональной мобильности преподавателей кафедры «ТМПИЯиК» (75 %). В результате создания соответствующих организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности многие преподаватели иностранного языка научились успешно преодолевать различные профессиональные трудности и решать педагогические задачи.

Кроме того, был отмечен рост уровня развития личностно-творческого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка. В ходе проведения эксперимента педагоги научились адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, возросла публикационная и творческая активность преподавателей кафедры.

Процентное соотношение результатов диагностики уровня развития всех выделенных компонентов (мотивационного, когнитивного, личностно-творческого) профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» по результатам контрольного этапа эксперимента представлено графически на рисунке 10.

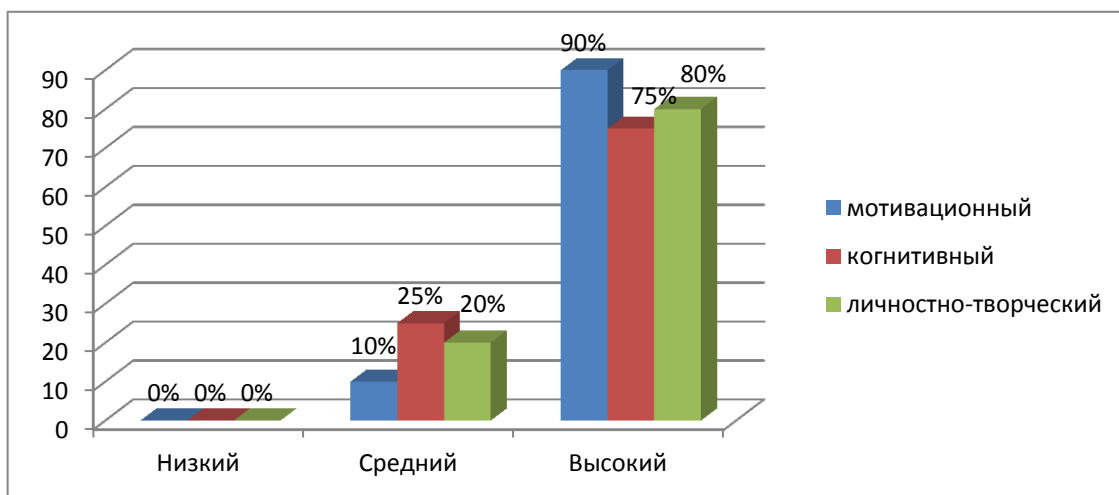


Рисунок 10 – Процентное соотношение уровней развития компонентов профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на контрольном этапе эксперимента, (%)

Итак, проанализировав статистические данные, полученные на контрольном этапе экспериментального исследования, мы можем говорить о положительной динамике в уровне развития мотивационного, когнитивного, личностно-творческого компонентов профессиональной мобильности педагогов кафедры «ТМПИЯиК».

Анализ показателей всех компонентов профессиональной мобильности на контрольном эксперименте в сравнении с диагностическими данными констатирующего исследования позволил сделать вывод о росте уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК», о чем свидетельствуют данные таблицы 21.



Таблица 21 – Сравнение уровней развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

Кол-во преподавателей / %%	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент	Констатирующий эксперимент	Контрольный эксперимент
20	1	0	7	5	12	15
100 %	5 %	0 %	35 %	25 %	60 %	75 %

Процентное соотношение уровней развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапе эксперимента, представлены графически на рисунке 11.

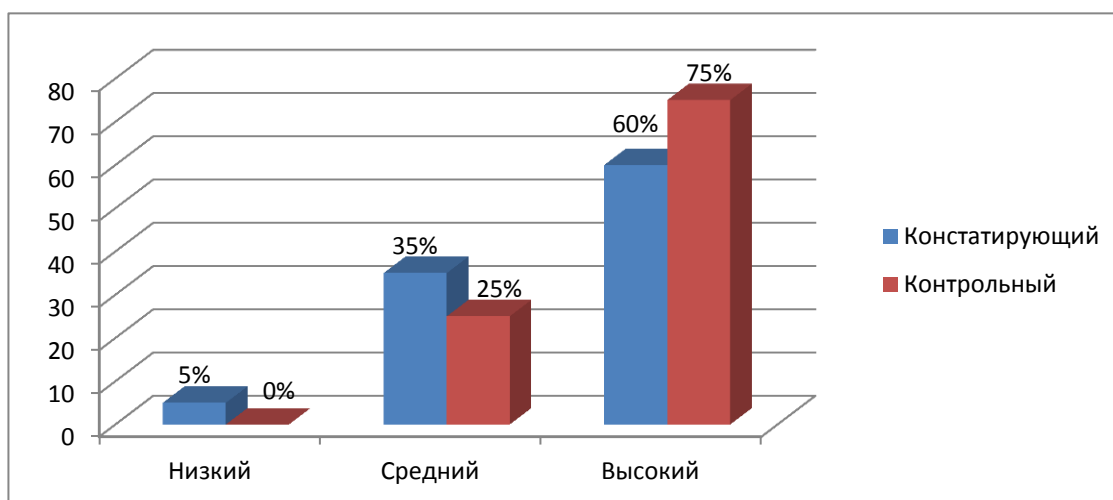


Рисунок 11 – Уровни развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах эксперимента, (%)

Сравнительный анализ полученных данных уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка кафедры «ТМПИЯиК» на констатирующем и контрольном этапах

эксперимента позволяет констатировать положительную динамику данного процесса.

Число профессионально-неподвижных преподавателей с низким уровнем профессиональной мобильности по результатам формирующего эксперимента уменьшилось и на контрольном этапе составило 0 %.

Доля условно подвижных преподавателей, имеющих средний уровень профессиональной мобильности, по результатам формирующего эксперимента сократилась с 35 % до 25 %.

Количество профессионально-подвижных преподавателей с высоким уровнем профессиональной мобильности на контрольном этапе увеличилось с 60 % до 75 %.

Итак, анализ полученных в результате контрольного эксперимента данных позволяет говорить о том, что внедрение в образовательный процесс организационно-педагогических условий способствует развитию профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе. Педагоги начали уделять больше внимания профессиональному развитию и самообразованию, повысили уровень своих теоретических знаний в области методики преподавания иностранного языка, психологии и педагогики, улучшили уровень владения иностранным языком, стали чаще применять креативность и творческий подход в своей профессиональной деятельности, научились преодолевать профессиональные трудности и быстрее адаптироваться к различным изменениям. В результате преподаватели кафедры «ТМПИЯиК» стали профессионально более подвижными.

### **Выводы по второй главе**

Опытно-экспериментальная работа по развитию профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе включала в себя три этапа: констатирующий, формирующий и контрольный.

На констатирующем этапе эксперимента были выделены показатели и уровни развития мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонентов профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе, подобран диагностический инструментарий. Экспериментальная работа была проведена на базе кафедры «ТМПИЯиК» Тольяттинского государственного университета, в которой приняли участие 20 преподавателей иностранного языка. Проанализировав результаты диагностического исследования, мы пришли к выводу о необходимости создания соответствующих организационно-педагогических условий, способствующих повышению уровня развития мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонентов профессиональной мобильности педагогов.

Формирующий эксперимент проходил в три этапа: подготовительный, формирующий и рефлексивный. На подготовительном этапе были разработаны организационно-педагогические условия развития у преподавателей иностранного языка компонентов профессиональной мобильности. На формирующем этапе проведена апробация этих условий. На рефлексивном этапе подведены итоги, выявлены и скорректированы возникшие проблемы.

Контрольный этап экспериментального исследования позволил отследить положительную динамику развития всех компонентов профессиональной мобильности, что является подтверждением эффективности внедрения созданных организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка в вузе.

## Заключение

На основе результатов исследования теоретического аспекта проблемы развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе, а также проведения опытно-экспериментальной работы мы подтвердили верность гипотезы исследования и сделали следующие выводы.

1. В результате анализа научной и педагогической литературы было установлено, что профессиональная мобильность преподавателя иностранного языка в вузе рассматривается как весьма значимое качество личности педагога, способствующее его быстрой и успешной адаптации к любым изменениям в профессиональной сфере. В связи с этим, мы полагаем, что проблема развития профессиональной мобильности является крайне актуальной в системе высшего образования и требует дальнейшего теоретического осмысления.

Изучив различные научные подходы к толкованию профессиональной мобильности и ее структуре, нами было сделано уточнение понятия «профессиональная мобильность преподавателя иностранного языка», которое мы адаптировали к условиям системы высшего образования. Под профессиональной мобильностью преподавателя иностранного языка мы понимаем личностное качество, позволяющее педагогу быстро адаптироваться к различным изменениям в профессиональной сфере деятельности, мотивирующее его к постоянному профессиональному развитию, самосовершенствованию и состоящее из взаимосвязанных мотивационного, когнитивного и личностно-творческого компонентов..

Для оценки уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка были выделены следующие компоненты: мотивационный (наличие внутренней мотивации в профессиональной деятельности, стремление к профессиональному и карьерному росту и развитию, постоянная мотивация к обучению, нацеленность на успех), когнитивный (наличие педагогических знаний,

знание методик преподавания иностранного языка, лингвистические знания, знание новых форм и методов педагогической деятельности, умение решать профессиональные педагогические задачи) и личностно-творческий (наличие адекватной самооценки, умение гибко адаптироваться к новым обстоятельствам профессиональной среды, способность устанавливать новые связи и контакты с субъектами образовательной деятельности, умение урегулировать профессиональные конфликты, активность и готовность к инновационной и творческой деятельности).

2. С целью развития каждого компонента профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе были использованы следующие организационно-педагогические условия: создана среда, стимулирующая преподавателей иностранного языка в вузе к появлению и дальнейшему развитию профессиональной мобильности; разработан механизм поэтапной деятельности преподавателей (индивидуальная траектория профессионального развития) и организована работа с применением активных методов и формы повышения профессиональной компетентности преподавателей иностранного языка в вузе.

3. В ходе опытно-экспериментального исследования было выявлено и доказано, что внедрение организационно-педагогических условий способствует повышению уровня развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе. Сравнительный анализ результатов констатирующего и контрольного этапов опытно-экспериментального исследования свидетельствует о положительной динамике развития профессиональной мобильности преподавателей иностранного языка в вузе, что является подтверждением эффективности созданных организационно-педагогических условий.

Таким образом, выдвинутая ранее гипотеза была подтверждена, поставленные задачи решены, цель диссертационного исследования достигнута.

## Список используемой литературы

1. Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования (утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н) [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс. URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_97378/6a5000401d4e1ae92043c3f29ee85544be486b52/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/6a5000401d4e1ae92043c3f29ee85544be486b52/) (дата обращения: 05.05.2020).
2. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 608н) [Электронный ресурс] : КонсультантПлюс. URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_186851/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186851/) (дата обращения: 05.05.2020)
3. Амирова Л. А. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования: дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук (13.00.08). Уфа, 2009. URL : <https://www.dissercat.com/content/razvitie-professionalnoi-mobilnosti-pedagoga-v-sisteme-dopolnitelnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 16.12.2018)
4. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. Казань : Центр инновационных технологий, 2012. 608с.
5. Архангельский А. И. Формирование профессиональной мобильности у студентов в процессе обучения в технических вузах: дис. ...канд. пед. наук. (13.00.08). М., 2003. URL : <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-professionalnoi-mobilnosti-u-studentov-v-protssesse-obucheniya-v-tekhnicheskikh-> (дата обращения: 15.10.2019)
6. Беликов В. А. Философия образования личности: деятельностный аспект: монография. М.: Владос, 2004. 357 с.

7. Биктуганов Ю. И. Методологические аспекты развития профессиональной мобильности учителя в системе дополнительного образования ВУЗа Педагогическое образование в России. 2013. № 6. С. 7-11.
8. Введенский В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В.Н. Введенский // Педагогика. 2003. №10. С. 51-55.
9. Ведерникова Л. В. Профессионально-педагогическая мобильность: теория и практика: монография. Министерство образования и науки Российской Федерации. Ишим : Изд-во Ишимского гос. педагогического ин-та им. П. П. Ершова, 2011. 143 с.
10. Володин А. А., Бондаренко Н. Г. Анализ содержания понятия «организационно-педагогические условия» // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2014. С.143-151.
11. Выготский Л. С. Психология развития человека. М. : Изд-во Смысл; Эксмо, 2005. 1136 с. URL : [http://yanko.lib.ru/books/psycho/vugotskiy-psc\\_razv\\_chel-4-istoriya\\_razvitiya\\_vysshyh\\_psih\\_funkciy.pdf](http://yanko.lib.ru/books/psycho/vugotskiy-psc_razv_chel-4-istoriya_razvitiya_vysshyh_psih_funkciy.pdf) (дата обращения: 25.01.2019).
12. Горбачев В. В. К проблеме формирования социально-профессиональной мобильности в условиях высшей школы // Интеграция правовой науки и юридического образования (дидактический аспект). Вестник Нижегородской академии МВД России, 2013. №22. С. 70-72.
13. Горюнова Л. В. Составляющие профессиональной мобильности современного специалиста // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. Педагогика. 2007. №1. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sostavlyayushchie-professionalnoy-mobilnosti-sovremennogo-spetsialista/viewer> (дата обращения: 16.12.2018)
14. Демидова Г. А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в рефлексивной среде дополнительного профессионального образования // Педагогические и психологические науки: актуальные вопросы: материалы

Международной заочной научно-практической конференции. Ч. I. (31 октября 2012 г.). Новосибирск : Изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. 200 с.

15. Зверева М. В. О понятии «дидактические условия» // Новые исследования в педагогических науках. М. : Педагогика. 1987. №1. С. 29-32.

16. Зеер Э. Ф. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности // Педагогическое образование в России. 2011. № 5. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-mobilnost-integralnoe-kachestvo-subekta-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 16.12.2019).

17. Игошев Б. М. Подготовка профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете как центре непрерывного образования // Образование и наука. 2009. №6 (63) т. 2. С. 44-52.

18. Ипполитова Н., Стерхова Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация // General and Professional Education. 2012. №1. С. 8-14.

19. Ипполитова Н. В. Теория и практика подготовки будущих учителей к патриотическому воспитанию учащихся: дис. ... д-ра пед. наук. Челябинск, 2000. 383 с.

20. Ипполитова Н. В. Анализ понятия «Педагогические условия»: сущность, классификация // General and Professional Education. 2012. № 1. URL : [http://genproedu.com/paper/2012-01/full\\_008-014.pdf](http://genproedu.com/paper/2012-01/full_008-014.pdf) (дата обращения: 21.11.2018).

21. Калиновский Ю. И. Развитие социально-профессиональной мобильности андрогога в контексте социокультурной образовательной политики региона: дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук (13.00.01). Институт образования взрослых Российской Академии Образования. СПб., 2001. URL : <https://www.dissercat.com/content/razvitie-sotsialno-professionalnoi-mobilnosti-andragoga-v-kontekste-sotsiokulturnoi-obrazova> (дата обращения: 11.10.2018).



22. Ковалева А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. №1. URL :[http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2012/1/Kovaleva\\_Professional-Mobility/52\\_2012\\_1.pdf](http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2012/1/Kovaleva_Professional-Mobility/52_2012_1.pdf).

(дата обращения: 18.10.2018).

23. Козырева Е. Ч. Педагогические условия повышения уровня педагогической культуры сельского учителя : Дис. ... канд. пед. наук : (13.00.01). Омск, 1999. URL:

<https://www.dissercat.com/content/pedagogicheskie-usloviya-povysheniya-urovnya-pedagogicheskoi-kultury-selskogo-uchitelya> (дата обращения: 28.12.2018).

24. Козырева Е. И. Школа педагога-исследователя как условие развития педагогической культуры // Методология и методика естественных наук: сб. науч. тр. Вып. 4. Омск : Изд-во ОмГПУ, 1999. 24 с.

25. Котмакова Т. Б. Формирование личной мобильности как профессионального качества будущих специалистов в процессе обучения в вузе: дисс. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 2011. 198 с.

26. Куприянов Б. В. Современные подходы к определению сущности категории «педагогические условия» // Вестник Костромского гос. ун-та им. Н. А. Некрасова. 2001. № 2. С. 101-104.

27. Липсет С. М., Бендикс Р. Из книги «Социальная мобильность в индустриальном обществе». Пер. с англ. // Проблемы социальной мобильности за рубежом. Переводы и рефераты. М. : ИНИОН РАН, 1974. Часть I.

28. Малиновская М. П. Педагогические условия организации совместной деятельности взрослых и младших дошкольников в учреждениях дополнительного образования : дис. кан. пед. наук. Новосибирск, 2006. URL : <https://www.dissercat.com/content/pedagogicheskie-usloviya-organizatsii-sovmestnoi-deyatelnosti-vzroslykh-i-mladshikh-doshkoln> (дата обращения: 16.01.2019).

29. Маркова А. К. Психология профессионализма. М : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
30. Мищенко В. А. Профессиональная мобильность как одно из основных психолого-педагогических качеств будущего специалиста // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2011. № 2-5. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-mobilnost-kak-odno-iz-osnovnyh-psihologo-pedagogicheskikh-kachestv-buduschego-spetsialista/viewer> (дата обращения: 17.12.2018).
31. Мурашов Д. С. Профессиональная мобильность в использовании интеллектуальных резервов как предмет социологического исследования // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. Аспирантские тетради. СПб., 2008. № 26(60). С. 199 - 202.
32. Мухров И. С. Условия формирования профессиональной компетентности молодых квалифицированных рабочих в системе начального профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3. URL : <http://science-education.ru/ru/article/view?id=6195> (дата обращения: 15.01.2019).
33. Найн А. Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований // Педагогика. 1995. № 5. С. 44-49.
34. Неделько Е. Г. Формирование мотивационной готовности к профессиональной мобильности у студентов вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук (13.00.08). Магнитогорск, 2007. URL : <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-motivatsionnoi-gotovnosti-k-professionalnoi-mobilnosti-u-studentov-vuza> (дата обращения: 17.11.2018)
35. Непрокина И. В., Степанова И. А. Профессиональная мобильность педагогов как необходимое условие модернизации современного дошкольного образования // Молодой ученый. 2015. №23. С. 993-995.

36. Никитина Е. Ю. Теория и практика подготовки будущего учителя к управлению дифференциацией образования : дис. ... д-ра. пед. наук. (13.00.08). Челябинск, 2001. 427 с.
37. Павлов С. Н. Организационно-педагогические условия формирования общественного мнения органами местного самоуправления: дис. ... канд. пед. наук. (13.00.01). Магнитогорск, 1999. URL : <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/organizacionno-pedagogicheskie-uslovija-formirovanija-obwestvennogo-mnenija-organami.html> (дата обращения: 27.01.2019).
38. Полозова О. С. Академическая мобильность в контексте инноваций современного высшего профессионального образования // Вестник Брянского государственного университета. 2012. № 1. С. 43-47.
39. Потуданская В. Ф., Новикова Т. В., Ваховский В. В. Трудовая мобильность как индикатор конкурентоспособности персонала // Российское предпринимательство. 2013. № 15 (237). С.85-95.
40. Ричи Ш. Управление мотивацией. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.
41. Руткевич М. Н., Филиппов Ф. Р. Социальные перемещения. М., 1970. 256 с.
42. Руткевич М. Н. Трансформация социальной структуры российского общества // Социс. № 12. 2004. С.41-46.
43. Сверчков А. В. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-педагогической культуры будущих спортивных педагогов // Молодой ученый. 2009. №4. С. 279-282.
44. Сидорова Н. В. Роль инновационного развития высшей школы в профессиональной мобильности молодежи: дис. ... канд. пед. наук. (22.00.04). Иркутск, 2006. URL: <http://cheloveknauka.com/rol-innovatsionnogo-razvitiya-vysshey-shkoly-v-professionalnoy-mobilnosti-molodezhi> (дата обращения: 12.01.2019).

45. Сорокин П. А. Социальная и культурная мобильность // Человек. Цивилизация. Общество. М. : Политиздат, 1992. 543 с.
46. Степанова И. А. Профессиональная мобильность педагога как научно-педагогический феномен // Образование и наука. 2009. №5 (62). С. 37-45.
47. Терехова Г. В. Творческие задания как средство развития креативных способностей школьников в учебном процессе: Дис...канд.пед.наук. (13.00.01). Челябинск, 2002. 177с.
48. Философский энциклопедический словарь. М. : Советская энциклопедия, 1983. 840 с.
49. Черныш М. Ф. Социальная мобильность в 1986-1993 годах // Социологический журнал, 1994. № 2. С. 130-133.
50. Энциклопедия. Социология / А.А. Грицанов [и др.]. Минск : Интерпрессервис, 2003. 1312 с.
51. Jonason K.R., Vaughn T.J., DeMers S.T. Professional mobility for psychologists is rapidly becoming a reality // Professional Psychology, Research and Practice. 2003. № 5. pp. 468-473.
52. Kircher R., Kluehspies J., Fritz E., Koehler R. Mobility on demand - vision of a flexible future urban mobility // Транспортные системы и технологии. 2019. № 2. pp. 130-138.
53. Povidaychuk O., Khominets S. Pedagogical aspects of professional mobility of a modern specialist // The scientific heritage. 2019. № 37. pp. 52-55.
54. Harris R., Lavan A. Professional Mobility in the New Europe: the Case of Social Work. Journal of European Social Policy. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/095892879200200101?journalCode=espa> (дата обращения: 05.05.2020).

55. Robinson J.D., Habben C.J. The role of the American board of professional psychology in professional mobility // Professional Psychology, Research and Practice, 2003. № 5. pp. 474-475.

56. Wegener B. Job mobility and social ties: social resources, prior job, and status attainment // American social review. 1991. №. 1. pp. 60–71.

## Приложение А

### Этапы экспериментальной работы

Таблица А.1 – Программа развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка

Этапы работы	Задачи	Содержание
<p>Первый этап (Подготовительный этап) 10.09.2019 – 30.09.2019</p>	<p>Разработать организационно-педагогические условия развития у преподавателей иностранного языка профессиональной мобильности</p>	<p><b>Мотивационный компонент</b> Разработка и реализация стимулирующих мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– объявление благодарности;</li> <li>– объявление публичной похвалы в присутствии коллег на заседании кафедры;</li> <li>– предложение преподавателю стать руководителем проектной или творческой группы;</li> <li>– направление на курсы повышения квалификации;</li> <li>– организация стимулирующих выплат единовременного характера;</li> </ul> <p><b>Когнитивный компонент</b> Расширение знаний педагога в профессиональной сфере деятельности (методических, лингвистических, нормативно-правовых, психологических, педагогических и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка индивидуальной траектории профессионального развития каждого преподавателя иностранного языка;</li> <li>– организация и проведение повышения квалификации преподавателей иностранного языка;</li> <li>– использование активных методов и форм повышения профессиональной компетентности преподавателей кафедры;</li> </ul>

## Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

		<p><b>Личностно-творческий компонент</b> Создания специального психологически комфортного образовательного пространства, направленного на: развитие положительной позиции преподавателя, профессиональное продвижение, поддержку развития профессиональной мобильности, актуализацию личностных ресурсов (поведения), помощь в поиске путей решения возможных проблем:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– совместная организация с коллегами из одной параллели праздников и тематических мероприятий на английском языке для студентов неязыковых специальностей;</li> <li>– подготовка и публикация научно-исследовательских работ в соавторстве.</li> </ul>
<p>Второй этап (Формирующий этап) 01.10.2019 – 30.11.2019</p>	<p>Апробировать организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Прохождение повышения квалификации сотрудниками кафедры «ТМПИЯиК».</li> <li>– Организация работы дискуссионного клуба для оказания преподавателям иностранного языка психологической поддержки в развитии профессиональной мобильности</li> <li>– Участие преподавателей в научных конференциях, семинарах</li> <li>– Совместное написание научных статей</li> <li>– Посещение преподавателями открытых занятий коллег.</li> <li>– Посещение преподавателями тренингов, мастер-классов.</li> <li>– Совместная организация мероприятий для студентов.</li> </ul>
<p>Третий этап (Рефлексивный этап) 1.12.2019- 20.12.2019</p>	<p>Подведение итогов апробации организационно-педагогических условий развития профессиональной мобильности у преподавателей иностранного языка, выявить трудности, в случае необходимости, провести их корректировку.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Анализ документации.</li> <li>– Анализ открытых занятий коллег</li> <li>– Анализ совместных мероприятий.</li> <li>– Рефлексия преподавателей кафедры.</li> </ul>

## Приложение Б

### Список статей, подготовленных к публикации в соавторстве

#### Список статей

1. Лингводидактические возможности средств ИКТ для организации и проведения проектной деятельности: при обучении иностранным языкам в вузе (монография). Авторы: Смирнова Е.В., Метелева Л.А., Киреева И.А., Казиахмедова С.Х.

2. Electronic education resources in the process training. Авторы: Метелева Л.А., Нгуен Ф.Т., Шанкар К., Маселено А.

3. Methods of studying the changes in the general cultural competence of students when they learn a foreign language. Авторы: Смирнова Е.В., Татарницева, С.Н., Метелева, Л.А., Цыганова Л.В., Браженец К.С.

4. Development of educational services in additional education. Авторы: Метелева Л.А., Богачева А.В., Ваганова О.И., Смирнова Ж.В., Мальцева С.М., Миронов Г.С., Алешугина Е.А.

5. Crises of higher education in Russia. Авторы: Вахитов Р.Р., Родионова А.Е., Смирнова Е.В., Михутдинов Р.Х., Аржакова М.И., Маселено А.

6. The problem of the organization of socio-cultural environment for adaptation and development of a student-migrant`s bilingual identity in the conditions of the Russian higher education. Авторы: Апанасюк Л.А., Смирнова Е.В., Михутдинов Р.Х., Маселено А.

7. Development of communicative competencies of university students. Авторы: Смирнова Е.В., Ваганова О.И., Смирнова Ж.В., Петровский А.М., Кузнецова Е.А., Чанчина А.В.

8. Methods and means for the formation of masters` readiness for intercultural integration in the scientific and pedagogical community. Авторы: Смирнова Е.В., Татарницева С.Н., Метелева Л.А., Цыганова Л.В.

9. The effect of dialogue in the process of learning Business English. Авторы: Ибатова А.З., Смирнова Е.В.



10. SMART технологии как инновационный путь развития и как ответ на вызовы нового времени. Авторы: Виноградова Н.В., Попова Т.Н., Abdellah Chehri, Буренина В.И.

11. Модель организации проектной деятельности студентов технических направлений подготовки в высших учебных заведениях. Авторы: Воронов Д.Ю., Попова Т.Н., Воронова Е.М., Стороженко О.М.

12. Применение современных информационных систем в рамках образовательного курса «самоопределение и профессиональная ориентация личности обучающегося». Авторы: Тукшумская А.В., Попова Т.Н., Тиханова Н.Е.

Приложение В

**Темы совместных мероприятий на английском языке  
во внеаудиторной деятельности**

Темы мероприятий

1. Праздник Merry Christmas с участием визит-профессора ТГУ из г. Бирмингем (Англия) Алана Джонса. (Задействованы студенты института Математики, физики и информационных технологий).
2. Праздник Halloween (Задействованы студенты института финансов, экономики и управления).
3. Страноведческий квест (Задействованы студенты института энергетики и электротехники).
4. Тематическое мероприятие «Food» (Задействованы студенты института химии и инженерной экологии).
5. Лингвистическое детективное агентство (Задействованы студенты гуманитарно-педагогического института и абитуриенты ТГУ).

## Приложение Г

### Индивидуальная траектория профессионального развития преподавателя иностранного языка

Таблица Г.1 – Индивидуальная траектория профессионального развития преподавателя кафедры «ГМПИЯиК» Натальи Александровны Е.

Стартовые возможности преподавателя		Рекомендуемые мероприятия	Результат
Показатель	Уровень развития		
Мотивационный компонент	средний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назначить ответственной за оформление финансовой документации по проведению внутривузовской студенческой олимпиады.</li> <li>2. Назначить ответственной за разработку отдельных модулей учебно-методического пособия по дисциплине «Иностранный язык-1,2».</li> <li>3. Включить в комиссию по ликвидации академической задолженности студентов 1 курса неязыковых направлений подготовки.</li> <li>4. Обозначить выплаты единовременного характера за успешное выполнение определенных мероприятий.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выплаты единовременного характера:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– за индивидуальную работу со студентами в части ликвидации академической разницы, не включенную в индивидуальную нагрузку ППС;</li> <li>– за организацию мероприятий на английском языке с приглашением профессора из Великобритании.</li> </ul> </li> <li>2. Объявление благодарности:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– за организацию и проведение студенческой олимпиады по английскому языку;</li> <li>– за организацию и проведение школьной секции в рамках студенческой научно-практической конференции «Дней науки в ТГУ»;</li> <li>– за организацию и проведение праздника на английском языке Merry Christmas.</li> </ul> </li> </ol>

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы Г.1

Когнитивный компонент	низкий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение квалификации по следующим направлениям:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– методика преподавания иностранного (английского) языка,</li> <li>– английский язык (уровень Upper-Intermediate).</li> </ul> </li> <li>2. Общение с «носителем» английского языка (визит-профессор кафедры из Великобритании Алан Джонс).</li> <li>3. Посещение внутрикафедральных методических семинаров, мастер-классов коллег.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение квалификации по программам «Информационно-компьютерная компетентность как компонент профессионального развития преподавателя иностранного языка», «Competence and performance in language teaching».</li> <li>2. Расширение словарного запаса, развитие навыков говорения и восприятия иноязычной речи, владение грамматическими структурами более высокого уровня.</li> <li>3. Развитие навыков профессиональной деятельности.</li> </ol>
Личностно-творческий компонент	низкий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в работе дискуссионного клуба кафедры.</li> <li>2. Участие в работе проектной группы по написанию учебно-методического пособия по дисциплине «Иностранный язык-1,2».</li> <li>3. Написание статей в соавторстве с коллегами.</li> <li>4. Совместная организация мероприятий на английском языке для студентов неязыковых направлений подготовки.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Преодоление некоторых трудностей в профессиональной сфере.</li> <li>2. Подготовка к изданию учебно-методического пособия по дисциплине «Иностранный язык-1,2».</li> <li>3. Организация и проведение праздников на английском языке:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Halloween,</li> <li>– Merry Christmas с участием визит-профессора ТГУ Алана Джонса.</li> </ul> </li> </ol>