

*Л.В. СУХОВА, А.Ю. АЛЕКСИН
(Самара)*

ОККУРЕНТНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ЯЗЫКОВОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Рассматривается понятие оккурентности в переподготовке специалистов по иностранному языку в системе дополнительного профессионального образования. Представлены принципы организации и проработки на оккурентных языковых тренингах.

Ключевые слова: переподготовка специалистов, оккурентный подход, овладение иностранным языком, иноязычная коммуникация, тренинг.

Предметом настоящей статьи является процесс иноязычной языковой переподготовки специалистов в системе дополнительного профессионального образования, условия его организации, с одной стороны (имеется в виду деятельность организаторов обучения и преподавателей иностранных языков), и процесс овладения эффективными стратегиями и способами осуществления коммуникации на иностранном языке (деятельность обучающихся) – с другой. Вводимое нами понятие «оккурентность» используется в прямом смысле заимствованного из английского языка слова (англ. *occurrence* – «случай, явление, происшествие») и в контексте статьи имеет значение подхода к организации процесса обучения. Другими словами, оккурентный подход к организации иноязычной переподготовки специалистов – это (буквально) организация контекстного ситуативного обучения по случаю, именно тогда, когда приобретение новых знаний, умений и навыков необходимо для решения актуальной ситуативной задачи.

Чтобы обучение было эффективным и приводило к желаемым результатам, необходимо исходить из всестороннего знания о потребителе услуг образования и из ориентиров на его ожидания, т.е. в нашем случае из всестороннего знания о специалисте, обращающемся за дополнительными образовательными услугами по овладению или совершенствованию

умений владения иностранным языком. Специалист определяется нормативной литературой как работник, выполняющий квалифицированные виды профессиональной деятельности с использованием научных знаний, высоко развитых умений и навыков; лицо с высшим или средним специальным образованием, получившее систематическую теоретическую и практическую подготовку по конкретной специальности [1, с. 545]. Говоря просто – это компетентный, осознающий свою статусную позицию самостоятельный субъект жизнедеятельности со сформированными ценностями и устоявшимися, привычными способами действий, используя которые он уже достиг и продолжает достигать значимых для него профессиональных и личностных результатов.

Опыт работы по подготовке специалистов к иноязычной коммуникации в профессиональной сфере показывает, что 90% всех обращающихся за дополнительными образовательными услугами по овладению иностранными языками – это работники среднего или высшего управленческого звена или люди, претендующие на руководящие должности и видящие для себя возможности продвинуться по служебной карьере. Только 5 – 8% из них обращаются за обучением, что называется, «с нуля». Остальные имеют определенный (и в большинстве случаев положительный) опыт владения иностранным языком, получив когда-то хорошее языковое образование в средней школе и не успев совсем забыть язык за время профессионального обучения. Для этих людей иностранный язык, на который они в свое время потратили немало усилий, времени, энергии и прочих ресурсов, является жизненной ценностью, которую они хотят если не развить и усовершенствовать, то как минимум сохранить и поддерживать в жизнеспособном состоянии для дальнейшего использования на собственное личное и профессиональное благо. Эти люди априори мотивированы на занятия иностранным языком. С точки зрения организаторов и исполнителей интересующей их образовательной услуги, это готовый к потреблению последней, желающий вкладываться как финансово, так и физически, мотивированный, с ценностным отношением клиент. Однако, предлагая в качестве образователь-

ного продукта такому клиенту долгосрочные универсальные курсы так называемого «общего» (general) иностранного языка, мы вступаем в противоречие с ожиданиями этого потенциального клиента. Напомним, речь идет о специалистах, занятых трудовой деятельностью на своем рабочем месте, в позитивном смысле обремененных семьями, имуществом и насыщенной социальной жизнью, о людях со сложившейся Я-концепцией, которая их вполне удовлетворяет. Они осознают себя успешными и перспективными, чрезвычайно избирательно подходят к выбору новых или дополнительных видов деятельности и весьма требовательно и критично относятся к продуктам и услугам, которые хотят потреблять. Будучи людьми занятыми, они прагматичны и готовы выделять ограниченное время для овладения чем-то новым, а информацию, которая дублируется, и время на общем занятии, которое расходуется «не на меня лично», воспринимают как напрасное расточительство и в итоге отказываются от такой организации обучения.

С точки зрения потребителя образовательных услуг, ситуация выглядит следующим образом. Специалист, так или иначе знакомый с иностранным языком, на том или ином уровне владеющий ограниченными средствами осуществления коммуникации на иностранном языке и не планирующий посещать длительные курсы иностранного языка, в силу определенных обстоятельств сталкивается с необходимостью использовать иностранный язык для решения конкретной профессиональной задачи (это может быть что угодно: от профессиональной необходимости сделать рабочую презентацию для иностранных коллег до личной необходимости чувствовать себя уверенно и комфортно в различных ситуациях в зарубежной поездке). Таким образом, этому специалисту необходимо в сжатые сроки вспомнить, активизировать и актуализировать имеющиеся у него знания, умения и навыки и пополнить и довести до автоматизма новый ограниченный набор знаний и умений, с помощью которых он будет способен решить возникшую перед ним задачу. Иначе говоря, он готов посвятить специально выделенное ограниченное время овладению материалом и способами решения возникшей перед ним задачи, не отвлекаясь и не распыляясь ни на что лишнее.

Однако в существующем многообразии центров языковой подготовки, курсов иностранных языков и даже индивидуальных частных репетиторов обратиться за помощью специалисту, оказавшемуся в такой ситуа-

ции, некуда. При самой высокой квалификации преподавательских кадров, при изобилии аутентичных пособий центры языковой подготовки, увы, не располагают готовыми короткими емкими программами с определенным набором иноязычной лексики, грамматических структурных паттернов и разработанных образцов речевого поведения в конкретной ситуации для решения конкретной задачи.

Вот почему мы предлагаем оккурентный подход к организации иноязычной языковой переподготовки специалистов. Суть такой организации – комплекс многочисленных оккурентных краткосрочных обучающих тренингов по иностранным языкам, способных проводиться «по случаю необходимости», по случаю конкретного запроса потребителя образовательных услуг. Мы полагаем, что возможно выделить набор типичных ситуаций и разработать для них технологическое обеспечение в виде тренингов небольшой продолжительности и реализовывать их концентрированно, методом интенсивного тренинга по мере поступления клиентского запроса.

Почему тренинги? Прежде всего, тренинг – это наиболее распространенная и привычная форма обучения и повышения квалификации специалистов в современном профессиональном мире. Сжатые емкие тренинги не вызывают немедленного отторжения, как это бывает, когда потенциальный клиент узнает, что курс обучения длится 4 месяца, полгода, год или более. К тому же на сегодняшний момент наука уже располагает методологическими разработками тренингов по освоению иностранных языков для взрослых. Заинтересованный читатель может познакомиться с рядом из них в монографии Л.В. Суховой «Языковая переподготовка специалистов: субъектный подход» [2]. Более того, практика убедительно показывает, что в контексте образования взрослых вообще и специалистов в частности тренинг оказывается наиболее эффективным и результативным методом обучения. С помощью тренинга в ограниченный промежуток времени можно решить задачу интенсивного формирования требуемых языковых навыков и развития речевых умений, а также отработать модели речевого поведения в условиях, максимально приближенных к использованию иностранного языка в разнообразных социальных и профессиональных ситуациях.

Какие тренинги? Языковые по содержанию и психологические по сути используемых методик. Любой из оккурентных тренингов посвящен конкретной тематической ситуации, наполняется соответствующим языковым материалом и является завершенным. Содержа-

тельно это могут быть профессиональные тренинги по подготовке презентаций, устной коммуникации по телефону, по письменной коммуникации по электронной почте, подготовке различных письменных продуктов, по социальному взаимодействию с гостями и их сопровождению. Это могут быть тренинги повседневного делового общения в конкретных профессиональных сферах.

С точки зрения используемых методик мы предлагаем воспользоваться опытом практической психологии и психотехники, накопивших обширный арсенал средств целенаправленного формирования необходимых человеку свойств и качеств. Иначе говоря, основа оккурентных обучающих языковых тренингов – заимствованный из психологии алгоритм построения психологических тренингов и принципы психотерапевтических техник, поскольку условия, создаваемые «внутри» тренинговых процедур, способствуют максимально эффективному интерактивному взаимодействию и снижают негативные эмоциональные реакции, блокирующие свободное говорение, обеспечивают позитивную динамику установок, так или иначе включенных в регуляцию речевого поведения [2].

Предлагаемые тренинги основываются на системе принципов, придающих им целостный и целенаправленный характер. Практическая реализация этих принципов позволяет добиваться существенных результатов в формировании и развитии умений и навыков эффективной коммуникации на иностранном языке.

1. Принцип активности. Участников тренинга необходимо настраивать на то, что на занятиях идет постоянный тренинг. Учиться на тренинге нужно все время: если кто-то из участников выполняет задание, остальные должны быть готовы заменить его в любой момент. Это требует от участников тренинга постоянно включенного внимания.

2. Принцип исследовательской (творческой) позиции. В ходе тренинга участники осознают, обнаруживают, открывают закономерности поведения и реагирования людей, свои сильные и слабые стороны, свои ресурсы, возможности и особенности, требующие коррекции или развития. Необходимо, чтобы в тренинговой группе возникла и поддерживалась креативная среда, основными характеристиками которой являются неопределенность, проблемность, принятие, безопасность. Реализация этого принципа способствует формированию готовности к постоянному самообучению, а также способности пребывать в неопределенности без напряжения, т.е. высокой ситуационной готовности и саморегуляции.

3. Принцип партнерского общения. Партнерским общением является такое общение, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, их чувства, эмоции, переживания. Последовательная реализация этого принципа формирует наблюдательность и способность легко и быстро распознавать, «схватывать» и перенимать образцы коммуникативного поведения с вербальным и невербальным использованием иностранного языка. Принцип партнерского общения означает, что каждый из участников тренинга должен стремиться к тому, чтобы максимально показать, на что он способен. Такая самореализация становится условием развития и роста других участников группы. Необходимо создать атмосферу взаимного уважения, исключаящую как подсказки (ложно понимаемая форма взаимопомощи), так и насмешки, реализуя безоценочное принятие партнеров по общению и индивидуальную ответственность за собственное коммуникативное поведение.

4. Принцип саморазвития. Организация тренинга и позиция руководителя группы должны быть направлены на формирование у участников установки на постоянную самостоятельную работу. Участники должны понимать, что владение иностранным языком требует постоянного поддержания и совершенствования речевых умений и навыков.

5. Принцип индивидуального зачета. Каждый участник тренинга развивает способности и навыки иноязычной коммуникации под собственную ответственность: обучающийся может опереться на группу и прибегнуть к ее помощи только в условиях тренинга, но не реальной жизни, особенно при устной коммуникации на иностранном языке. Таким образом, тренинг имеет ярко выраженную индивидуалистическую направленность и формирует позицию личной ответственности за коммуникативное поведение.

Для обеспечения максимального результата в ходе тренингов необходимо соблюдение следующих правил.

1. Правило всеобщей включенности. Ведущему тренинга необходимо следить за тем, чтобы все участники группы были включены в то, что происходит в данный момент. Реализуется это правило разными способами: неожиданные подключения участников к заданию, которое выполняют другие; распределение ролей так, чтобы у каждого участника было индивидуальное задание и т.п.

2. Правило тренерского моделирования. Это правило состоит в том, что ведущий сам демонстрирует те формы коммуникативного поведения

ния с использованием иностранного языка, которым он старается научить участников группы.

3. Правило тренажера. Нередко люди страдают от того, что зная, как нужно сделать, они, тем не менее, не способны этого сделать («понимаю, как нужно, а сделать не могу»). В соответствии с правилом тренажера, тренироваться необходимо до тех пор, пока соответствующая реакция и форма речевого поведения не станет автоматической.

4. Правило оптимистического подхода. Каждый участник тренинга должен чувствовать, что он очень способный человек и у него все получится. Каждый должен переживать свою успешность.

5. Правило индивидуального подхода. Каждое упражнение, включенное в тренинг, должно оставлять ведущему «пространство для маневра» так, чтобы свою успешность могли почувствовать и «сильные», и «слабые» участники тренинга.

6. Правило разделения содержательных и рефлексивных аспектов занятия. Начатое упражнение или задание должны быть доведены до конца и завершены. Только после этого можно обсуждать его результаты. Перебивать и прерывать замечаниями и комментариями выполняющего задание нельзя.

Реализация вышеперечисленных принципов, положенных в основу оккурентных тренингов по овладению умениями эффективной коммуникации на иностранном языке, и правил работы в ходе их проведения опирается на сознательный подход к обучению субъекта деятельности. Сознательность – это имманентно присутствующая характеристика взрослых обучающихся и тем более специалистов. Именно поэтому значимая часть работы по ознакомлению и разбору содержательных языковых явлений, включенных в тренинг, может осуществляться участниками тренинга самостоятельно. Трансформирование же приобретенного языкового содержания в используемый на практике навык – цель и задача контактной работы на тренинге с преподавателем и группой, когда акцент в упражнениях локализуется не столько на содержательно-языковых аспектах, сколько на актуализации и развитии способности иноязычной коммуникации.

Литература

1. Педагогика: Большая современная энциклопедия / сост. Е.С. Рапацевич. Минск : Современное слово, 2005.

2. Сухова Л.В. Языковая переподготовка специалистов: субъектный подход : моногр. Palmarium Academic Publishing, 2014.

* * *

1. Pedagogika: Bolshaya sovremennaya entsiklopediya / sost. E.S. Rapatsevich. Minsk : Sovremennoe slovo, 2005.

2. Suhova L.V. Yazykovaya perepodgotovka spetsialistov: sub'ektniy podhod : monogr. Palmarium Academic Publishing, 2014.

Occurrence approach to organization of linguistic retraining of specialists

There is considered the notion of occurrence in retraining of foreign language specialists in the system of additional professional education. There are described the principles of organization and guidelines for work at occurrence language trainings.

Key words: *retraining of specialists, occurrence approach, foreign language mastering, foreign language communication, training.*

(Статья поступила в редакцию 13.05.2014)

Л.А. МИЛОВАНОВА
(Волгоград)

КОММУНИКАТИВНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ И РОССИЙСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Рассмотрены такие ключевые методические понятия, как «коммуникативный подход», «коммуникативный метод обучения иноязычной коммуникативной компетенции». Сформулированы принципы коммуникативно-ориентированного обучения; дана характеристика некоторых моделей взаимодействия/интеракции; приведены примеры, посредством которых организуется процесс иноязычного обучения и контроля достижений обучающихся в рамках коммуникативного подхода.

Ключевые слова: *коммуникативный подход, коммуникативная компетенция, иноязычная коммуникация, принципы коммуникативно-ориентированного обучения, дискурсивная компетенция, модели взаимодействия.*

Языковое образование в России и за рубежом претерпело в последние десятилетия предшествующего века и в начале нынешнего значительные изменения. Произошло это бла-