

## **Секция «Иностранные языки и регионоведение»**

### **Проблематика преподавания второго иностранного языка в рамках корпоративного обучения иностранным языкам**

***Тканко Виктория Юрьевна***

*Аспирант*

*Московский городской педагогический университет, Институт иностранных  
языков, Москва, Россия  
E-mail: victk@yandex.ru*

На современном этапе обучение иностранным языкам в России и за рубежом характеризуется существенными изменениями. Глобализация экономики, расширение торгово-экономического пространства, а также становление единой системы международного делового общения и другие причины диктуют мировому сообществу потребность в подготовке специалистов, владеющих одним или несколькими иностранными языками и готовых к межкультурному профессиональному сотрудничеству.

Вследствие этого становится актуальным вопрос об эффективности языковой подготовки специалистов низшего, среднего и высшего менеджмента. На сегодняшний день большинство дипломированных специалистов при прохождении собеседований на работу демонстрируют знания одного иностранного языка. Представители топ-менеджмента многих международных компаний предпочитают принимать на работу специалистов, которые владеют несколькими иностранными языками.

Таким образом, за рубежом были созданы корпоративные программы развития и обучения персонала, нацеленные на развитие языковых потребностей ведущих отраслей бизнеса. Это и дало импульс появлению такого направления в методике преподавания как корпоративное обучение иностранным языкам [3, 5]. На территории Российской Федерации, корпоративное обучение существует как вид образовательных услуг, ставших одним из востребованных направлений в обучении иностранным языкам взрослых. В зарубежной методической школе изучение ключевых аспектов корпоративного обучения иностранным языкам, его специфике и проблематике суммировало опыт специалистов в области обучения иностранным языкам, специалистов в области межкультурной коммуникации и специалистов в области развития и обучения персонала [4]. Однако, в отечественной методике преподавания корпоративное обучение иностранным языкам находится в стадии становления и развивается в контексте направления «иностраный язык для специальных целей».

Опытно-экспериментальная работа данного исследования проводилась на базе международной текстильной компании N, где в рамках программы развития персонала сотрудников корпоративно обучают английскому и испанскому языкам. Именно на преподавании испанского языка сотрудникам, владеющим английским языком, хотелось сфокусировать внимание. Фактически, ученик, владеющий первым иностранным языком (в нашем случае английским языком), приступает к изучению второго – испанского, имеет пассивные знания (примерно 80%) грамматики и частично лексики изучаемого языка [2]. Но, как показывают наблюдения, учащиеся не переносят эти знания на новый изучаемый язык. Отсюда следует, что первостепенной задачей методики преподавания второго иностранного языка в рамках корпоративного обучения иностранным языкам

является целенаправленное и интенсивное использование языкового опыта сотрудников, изучающих второй язык. При этом основной предпосылкой такого использования является опора на качественные характеристики человеческого мышления и способность индивида переносить прошлый опыт на новые ситуации человеческой деятельности.

Вместе с тем остается целый ряд нерешенных проблем, касающихся обучения испанскому языку в контексте корпоративного обучения иностранным языкам. Выделим наиболее актуальные проблемы для российских разработчиков корпоративных программ:

1. Программы не всегда соответствуют целевой аудитории и реальному бизнес-контексту компании.

2. Учебные материалы не фокусируются на релевантных для целевого контекста темах, аутентичных заданиях и языковом материале.

3. Временной лимит, выделенный компанией на прохождение каждого модульного курса, не способствует эффективному усвоению знаний.

4. Тестирование, контроль и сертификация сотрудников по завершению модульного курса недостаточны разработаны в рамках корпоративного изучения испанского языка.

Резюмируя все вышесказанное, совершенно очевидно, что сегодня международной нормой является владение специалистами различных бизнес-компаний одним или двумя иностранными языками, позволяющее им осуществлять эффективную деловую коммуникацию [1]. В качестве приема оптимизации и интенсификации преподавания иностранного языка предлагается использовать основу первого иностранного языка, то есть целенаправленное и интенсивное использование предшествующего языкового опыта. Проанализировав международный опыт развития корпоративного обучения, мы пришли к выводу, что корпоративное обучение иностранным языкам как вид дополнительных образовательных услуг позволяет выявить языковые потребности отрасли бизнеса и определенной компании, в частности, а также повышает языковую подготовку специалистов, чтобы они могли успешно реализовываться в профессиональной деятельности и отвечать современным требованиям отрасли.

### **Литература**

1. Астафурова Т.Н. Деловое общение как инвариант профессиональной межкультурной коммуникации // Обучение иностранному языку как коммуникативному взаимодействию. М.: 1999.
2. Бим И.Л. Концепция обучения иностранному языку (немецкому на базе английского). Обнинск: Титул. 2001.
3. Лозинская Е.А. Особенности обучения иностранному языку в рамках специализированного образования // Вопросы научно-исследовательской работы и образовательной практики высшей школы. Ессентуки. 1999.
4. Koch H.L. Middle managers targeted for second language training (Spanish) can be screened and educated more efficiently // Journal of European Industrial Training. MCB University
5. Makridakis S.G. Single market Europe: opportunities and challenges for business. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 1991.

*Конференция «Ломоносов 2013»*

**Слова благодарности**

Благодарю за рассмотрение моей заявки и предоставление возможности выступить на юбилейной конференции "Ломоносов 2013". С уважением, Виктория.