

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К КОРПОРАТИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ ВЗРОСЛЫХ: ОБУЧЕНИЕ ГОВОРЕНИЮ НА КРАТКОСРОЧНЫХ КУРСАХ

MODERN APPROACHES TO CORPORATE TEACHING OF FOREIGN LANGUAGES TO ADULTS: LEARNING TO SPEAK IN SHORT-TERM COURSES

A. Lazareva

Summary: The article focuses on modern methods of corporate teaching of foreign languages to adults with a focus on the development of speaking skills in short-term courses. There is an increasing need for corporate language learning, especially English, due to the globalization of the business environment and the need for effective communication with foreign partners. The purpose of this article is to analyze modern approaches to teaching adult speaking in short-term corporate language courses. For this purpose, the theoretical basis is discussed – communicative linguistics, then the features of corporate training (taking into account professional vocabulary and context), the specifics of the adult audience and motivation are considered. Separate sections are devoted to the role of technology and new methods, the peculiarities of adult learning are revealed – their professional goals, psychological barriers and self-motivation factors are taken into account. The application of modern technologies (online platforms, mobile applications, etc.) in corporate language programs is considered, as well as the introduction of new methods (micro-learning, gamification, project method, blended learning, etc.). A comparative analysis of communicative, project, game and mixed approaches in terms of the effectiveness of oral skills development is carried out. In conclusion, the need for an integrated approach combining best practices and taking into account the context of corporate training is emphasized in order to achieve rapid and sustainable results in short-term courses.

Keywords: communicative competence, short-term courses, digital technologies, adult learner psychology, blended and gamified methods.

Лазарева Анна Сергеевна

кандидат педагогических наук, старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный
университет», (г. Москва)
lazareva@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются современные методики корпоративного обучения иностранным языкам взрослых с фокусом на развитие навыков говорения в условиях краткосрочных курсов. Отмечается рост потребности в корпоративном изучении языков, особенно английского, обусловленный глобализацией бизнес-среды и необходимостью эффективной коммуникации с иностранными партнерами. Цель данной статьи – проанализировать современные подходы к обучению говорению взрослых в рамках корпоративных языковых курсов малой длительности. Для этого обсуждается теоретическая основа – коммуникативная лингвистика, затем рассматриваются особенности корпоративного обучения (учет профессиональной лексики и контекста), специфика взрослой аудитории и мотивации. Отдельные разделы посвящены роли технологий и новым методикам – выявляются особенности обучения взрослых учащихся – учитываются их профессиональные цели, психологические барьеры и факторы самомотивации. Рассматривается применение современных технологий (онлайн-платформ, мобильных приложений и пр.) в корпоративных языковых программах, а также внедрение новых методик (микрообучение, геймификация, проектный метод, смешанное обучение и др.). Проведен сравнительный анализ коммуникативного, проектного, игрового и смешанного подходов с точки зрения эффективности развития навыков устной речи. В заключении подчеркивается необходимость комплексного подхода, сочетающего лучшие практики и учитывающего контекст корпоративного обучения, для достижения быстрых и устойчивых результатов на краткосрочных курсах.

Ключевые слова: коммуникативная компетенция, краткосрочные курсы, цифровые технологии, психология взрослого обучающегося, смешанные и игровые методики.

В настоящее время сформировался запрос на краткосрочное корпоративное обучение иностранным языкам, позволяющее работникам в сжатые сроки улучшить иноязычную коммуникативную компетенцию. В последние годы наблюдается значительное увеличение спроса на такие программы, которые нередко реализуются в дистанционном или смешанном формате с активным использованием цифровых технологий и с учетом специфики профессиональной деятельности обучающихся [1]. Особое внимание уделяется развитию навыков говорения, поскольку устная коммуникация необходима для проведения

переговоров, презентаций, телефонных конференций и других рабочих ситуаций. Краткосрочные курсы ориентированы на быстрое и эффективное формирование разговорных навыков, востребованных в профессиональной среде. Как правило, содержание таких интенсивных программ фокусируется не на изучении абстрактной грамматики, а на практическом языке реальных ситуаций делового общения. Это делает обучение максимально целенаправленным: участники курсов сразу видят прикладную пользу – способность уверенно выражать мысли на иностранном языке в рабочих контекстах.

Коммуникативная лингвистика, лежащая в основе современных методик преподавания языков, исходит из приоритета коммуникации и значимости использования языка в реальных ситуациях [2]. На практике это означает смещение акцента с заучивания грамматических правил и перевода текстов на моделирование реального общения. Все учебные активности строятся вокруг ситуаций, приближенных к действительности, что побуждает учащихся активно использовать язык для передачи смыслов. Например, на занятиях разыгрываются диалоги деловых встреч, телефонных разговоров с клиентами, обсуждения проектов и т.д.

Важным вкладом коммуникативной лингвистики является понятие коммуникативной компетенции, включающей не только знание языковых структур, но и умение уместно употреблять их в конкретной речевой ситуации. Это подразумевает развитие спонтанной речи, стратегии преодоления коммуникативных затруднений, адекватной реакции на высказывания собеседника. Для взрослой корпоративной аудитории такой подход особенно актуален, так как они учатся тому, что непосредственно пригодится им в работе: вести переговоры, представлять информацию, убеждать и т.д. Коммуникативная методика способствует преодолению языкового барьера. Кроме того, коммуникативно-ориентированный подход может дополняться прагматическим аспектом – учетом функции высказываний и речевых актов. Исследователи отмечают, что современная методика преподавания выходит за рамки только лингвистической правильности и фокусируется на прагматической правильности речи – умении достигать коммуникативной цели наиболее эффективным способом [3]. Это особенно важно при обучении говорению: недостаточно знать, что сказать – важно знать, как сказать это убедительно и уместно. Таким образом, роль коммуникативной лингвистики в корпоративном обучении проявляется в формировании учебных программ, нацеленных на практическую речь и коммуникативный успех, что является фундаментом для всех дальнейших методических новаций.

Корпоративное обучение иностранному языку представляет собой особый формат, отличающийся от традиционных курсов тем, что обучение интегрировано в профессиональную деятельность сотрудников. Специфика корпоративных программ во многом определяется потребностями бизнеса и отрасли, в которой задействованы обучающиеся. Зачастую корпоративное обучение рассматривается как часть системы повышения квалификации или развития персонала компании. Например, умение вести переговоры на языке партнера увеличивает шансы на успешное заключение сделок, а знание профессиональной терминологии на английском языке позволяет специалистам напрямую изучать зарубежные отраслевые материалы и обмениваться опытом с коллегами за рубежом. Одной из ключевых особенно-

стей корпоративного обучения является ориентация на профессиональный язык (язык для специальных целей). В отличие от общего курса, где тематика может быть широкой, корпоративные занятия фокусируются на лексике и коммуникативных ситуациях, характерных для сферы деятельности компании. Так, для сотрудников ИТ-сектора программа будет включать обсуждение технической документации, презентацию программных продуктов, профильную терминологию [4], а для отдела продаж – язык коммерческих переговоров, деловой переписки, работы с возражениями клиентов и т.д. Индивидуализация содержания под конкретные профессиональные задачи повышает мотивацию обучающихся, поскольку они сразу видят практическую пользу от занятий и применяют освоенное на рабочем месте.

Корпоративные курсы часто проводятся в мини-группах внутри компании или в виде индивидуальных занятий. График обучения обычно подстраивается под рабочее расписание сотрудников (например, занятия рано утром, в обеденный перерыв или после работы). Формат занятий: интенсивный (ежедневные короткие сессии в течение нескольких недель) или длительный с меньшей частотой занятий. В любом случае, ограниченное время курса диктует необходимость оптимизировать процесс обучения. Например, в ходе тренинга менеджеры могут разыгрывать роль клиента и поставщика, инженеры – обсуждать план проекта, юристы – проводить имитацию переговоров по контракту. Это не только обогащает их специализированный словарь, но и отрабатывает навыки спонтанного говорения в тех контекстах, с которыми они сталкиваются в работе.

Важно подчеркнуть и влияние корпоративной среды на обучение. С одной стороны, обучение проходит среди коллег, что может создавать более непринужденную атмосферу или, напротив, вызывать некоторое напряжение (например, нежелание ошибаться перед коллегами). С другой стороны, сама корпоративная культура может поддерживать изучение языка – например, поощрять использование английского в повседневной переписке или проводить часть собраний на иностранном языке. Все это формирует дополнительную языковую практику вне рамок уроков. В итоге корпоративное обучение профессиональному языку выступает эффективным инструментом развития персонала, если содержательно-методические решения принимаются с учетом специфики отрасли и нужд компании [5]. Не случайно исследователи говорят о необходимости специальной подготовки преподавателей для работы в корпоративном формате, где педагог должен быть знаком и с бизнес-контекстом, и с методикой ускоренного обучения взрослых специалистов языку.

Аудитория корпоративных языковых курсов – это, как правило, взрослые обучающиеся, имеющие определен-

ный жизненный и профессиональный опыт. Их возрастные особенности и особенности мотивации существенно влияют на процесс обучения и должны учитываться при разработке программ. Взрослые, в отличие от детей и подростков, обычно приходят на курсы осознанно, понимая, зачем им нужен язык, и имея внутреннюю или внешнюю мотивацию для обучения. Часто они стремятся овладеть языком для конкретных целей: карьерный рост, выполнение должностных обязанностей, переезд за границу, успешное деловое общение и т.п.

Такая целенаправленность является сильным мотивационным фактором – взрослые более ответственности подходят к занятиям, готовы вкладывать усилия и время, поскольку видят ценность результата для своей жизни. Однако одновременно взрослые обучающиеся сталкиваются с рядом психологических барьеров, мешающих свободному развитию речи. Исследования указывают, что распространенными проблемами являются страх ошибиться, неуверенность в своих силах, стеснение при разговоре на иностранном языке и даже прошлый негативный опыт изучения языка.

На корпоративных курсах, где группы могут быть небольшими и состоят из коллег, эти барьеры могут проявляться особенно остро – сотрудникам неловко показаться некомпетентными перед друг другом. Поэтому важнейшей задачей преподавателя становится создание поддерживающей атмосферы, в которой учащиеся не боятся говорить. Необходимо четко донести, что ошибки – естественная часть обучения, и поощрять любые попытки высказаться. Доброжелательная, на занятиях, где каждый участник чувствует уважение и поддержку, способствует снятию зажимов и раскрепощению речи.

Еще один критический фактор – это самомотивация взрослых обучающихся. Внутренняя мотивация, подкрепляемая четкой целью, может быть очень сильной движущей силой, однако ее уровень варьируется: одни слушатели крайне мотивированы (например, им необходимо сдать международный экзамен или пройти собеседование на иностранном языке), другие же учатся скорее по требованию работодателя (внешняя мотивация). На результатах курсов сказывается сочетание мотивации и сложности программы. Недавнее исследование А.С. Лазаревой [6] показало, что наивысших успехов достигают слушатели при умеренной сложности курса в сочетании с высокой самомотивацией. Если же программа чрезмерно сложна для уровня группы и не подкреплена достаточными усилиями самих учащихся, мотивация падает и прогресс замедляется. Обратная ситуация – слишком простой, упрощенный курс – также ведет к снижению интереса, поскольку взрослым становится скучно, они не ощущают вызова и новизны. Таким образом, при планировании краткосрочных корпоративных курсов важно найти баланс: материал должен быть достаточно сложным, чтобы развивать навы-

ки и давать чувство достижения, но при этом достижимым и релевантным целям обучающихся.

Оптимизация сложности программы тесно связана с учетом возрастных характеристик. Например, взрослым может требоваться больше времени на освоение произношения или запоминание слов, чем молодежи, из-за когнитивных особенностей, но они могут компенсировать это большей дисциплиной и практикой вне уроков. Учебные материалы для взрослых должны быть серьезными, уважать их интеллект и опыт – включать тексты и задания, вызывающие интерес профессионала, а не учителя начальной школы. Включение элементов самостоятельной работы (домашние проекты, онлайн-упражнения) позволяет стимулировать самомотивацию: слушатели сами планируют свое время и ощущают ответственность за результат. В целом, учет психологии взрослого ученика и факторов мотивации – необходимое условие успеха корпоративного обучения: без этого самые современные методики могут не дать эффекта, если взрослый будет скован страхами или утратит интерес к занятиям.

Например, после каждой недели интенсивного курса может проводиться мини-экзамен: собеседование один-на-один с преподавателем или запись речевого ответа на заданную ситуацию. Преподаватель оценивает успехи и дает рекомендации: над каким произношением работать, какие ошибки повторяются, где словарный запас недостаточен. Такая постоянная обратная связь чрезвычайно ценна для взрослых: они получают четкое представление о своем прогрессе, что подкрепляет мотивацию продолжать занятия. Более того, выявление проблем на ранней стадии позволяет индивидуализировать* дальнейшее обучение – например, кому-то из группы дать дополнительный материал по грамматике, а кому-то – по фонетике.

Подводя итог, новые техники обучения в корпоративных языковых курсах ориентированы на то, чтобы сделать процесс интенсивным, но комфортным и значимым для взрослого обучающегося. Игры, проекты, мультимедиа, кастомизированный контент и постоянная обратная связь – все эти элементы в комбинации с проверенными принципами коммуникативного подхода дают наилучший результат. Краткосрочный курс превращается из простой передачи знаний в хорошо спроектированный опыт, где каждый элемент работает на конечную цель – развитие уверенного владения устной речью в профессиональных ситуациях.

Заключение

Корпоративное обучение иностранным языкам взрослых, ориентированное на развитие навыков говорения в сжатые сроки, представляет собой сложную, но реша-

емую педагогическую задачу. Проведенный обзор современных подходов и методик показывает, что ключом к успеху является комплексный подход, учитывающий лингвистически и психолого-педагогические аспекты.

Во-первых, подтверждается ведущая роль коммуникативной методики как основы обучения говорению. Создание максимально приближенной к реальности языковой среды на занятиях, фокус на практике общения и функциональной стороне языка позволяют взрослым учащимся быстро преодолеть барьер и начать пользоваться языком.

Во-вторых, корпоративный формат диктует необходимость адаптации содержания под профессиональный контекст. В курсах учитываются отраслевые темы, терминология, типичные рабочие ситуации, что повышает эффективность переноса навыков из учебной аудитории в реальную работу. Обучение становится частью развития профессиональных компетенций сотрудников, а не отвлеченной активностью. Это, в свою очередь, усиливает мотивацию – как самих сотрудников, так и руководства компаний, инвестирующих в обучение.

В-третьих, возрастная специфика взрослых и факторы мотивации требуют особого подхода. Исследования свидетельствуют, что оптимальные результаты достигаются при балансе умеренной сложности программы и высокой внутренней мотивации обучающихся. Поэтому при разработке краткосрочных курсов важно тщательно калибровать сложность материала, предлагая амбициозные, но достижимые задания, и постоянно поддерживать интерес взрослых через вовлечение их опыта, признание их успехов, создание атмосферы доверия. Преподаватель в корпоративной группе выступает не только носителем знаний, но и фасилитатором, коучем, психологом, помогая взрослым преодолеть страхи и поверить в свои силы говорить на иностранном языке.

В-четвертых, технологические инновации доказали свою полезность в интенсификации обучения. Онлайн-ресурсы и цифровые инструменты выступают как расширение языковой практики за пределами классной комнаты.

Их разумное использование (мультимедийные материалы, системы распознавания речи, платформы для онлайн-практики) позволяет компенсировать нехватку времени на занятиях и предоставить индивидуализированную нагрузку каждому учащемуся. В сочетании с очными интерактивными сессиями такая модель (blended learning) дает синергетический эффект – гибкость и ох-

ват, не жертвуя качеством тренировки говорения.

В-пятых, новые методики – игры, проекты, микро-обучение – стали неотъемлемой частью современных краткосрочных курсов. Они делают обучение разнообразным, поддерживают мотивацию на высоком уровне и ускоряют усвоение, апеллируя к разным когнитивным механизмам. Главное – использовать их целенаправленно, подчиняя общей задаче развития устной речи. Опыт показывает, что взрослые положительно откликаются на нестандартные форматы, если ясно понимают их пользу. Поэтому сочетание серьезного отношения к целям и элементом веселья, творчества на занятиях помогает сформировать позитивный настрой к изучению языка, что само по себе значительно повышает результативность.

Сравнительный анализ подходов свидетельствует: универсального решения не существует. Каждый корпоративный курс уникален по своему составу, целям бизнеса и контексту (например, добровольное посещение или обязательная программа от работодателя, очный или онлайн-формат, и пр.). Поэтому эффективная программа – это всегда гибрид, сконструированный из элементов разных подходов специально под эти условия. Успешный краткосрочный курс обучения говорению для взрослых – тот, где достигнут баланс: между теорией и практикой, между сложностью и доступностью, между структурой и гибкостью, между технологичностью и живым человеческим общением. Соблюдение этого баланса опирается на современные научные подходы (коммуникативная лингвистика, андрагогика, цифровая дидактика) и вместе с тем на творческое мастерство преподавателя.

Таким образом, современные тенденции в корпоративном обучении языкам взрослых указывают на переход к *персонализированным, насыщенным и практически-ориентированным* краткосрочным курсам. При поддержке руководства компании и активной вовлеченности самих обучаемых, такие курсы способны в краткие сроки существенно повысить уровень разговорной речи сотрудников. Это означает не только рост их личной профессиональной эффективности, но и конкурентные преимущества для организаций в целом в условиях изменяющегося рынка. В дальнейшем исследовательском и практическом поле важно продолжать обмен опытом и выявлять лучшие комбинации методов, подтверждая их результативность эмпирически. Настоящая работа, обобщая опыт 2018–2025 гг., надеется внести вклад в понимание того, как максимально эффективно обучать говорению на иностранном языке взрослых профессионалов в реалиях современного корпоративного обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лазарева, А.С. Оценка влияния сложности языковых программ на обучение взрослых с учетом возрастных характеристик и факторов самомотивации /

- А.С. Лазарева // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2025. – Т. 10, № 2. – С. 197-204. – DOI 10.30853/ped20250025. – EDN ELDAIX.
2. Luo Z. The effectiveness of gamified tools for foreign language learning (FLL): A systematic review // Behavioral Sciences. 2023. –Т. 13. –№ 4. – С. 331.
3. Флеров, О.В. Перспективы преподавания иностранного языка «без учебника» в современной педагогической практике / О.В. Флеров // Образовательные ресурсы и технологии. – 2021. – № 3(36). – С. 45-52. – DOI 10.21777/2500-2112-2021-3-45-52. – EDN BZKAJP.
4. Дегтярева, Е.М. Дидактический потенциал игровых технологий в обучении иностранному языку ИТ-специалистов / Е.М. Дегтярева, Л.В. Мосиенко // Современные проблемы науки и образования. – 2024. – № 3. – С. 96. – DOI 10.17513/spno.33494. – EDN EIPVXF.
5. Минайченкова, Е.И. Содержательно-методическая специфика корпоративного обучения иностранному языку / Е.И. Минайченкова, О.В. Флеров // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2019. – Т. 12, № 9. – С. 405-409. – DOI 10.30853/filnauki.2019.9.82. – EDN ZQMHAА.
6. Лазарева, А.С. Психологические барьеры при обучении взрослых устной иноязычной речи в корпоративном формате обучения / А.С. Лазарева, Н.В. Агеева // Язык и культура. – 2022. – № 58. – С. 188-202. – DOI 10.17223/19996195/58/11. – EDN VHHLBS.
-

© Лазарева Анна Сергеевна (lazareva@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»