

Научная статья

УДК 372.881.1

doi: 10.17223/19996195/58/11

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ВЗРОСЛЫХ УСТНОЙ ИНОЯЗЫЧНОЙ РЕЧИ В КОРПОРАТИВНОМ ФОРМАТЕ ОБУЧЕНИЯ

Анна Сергеевна Лазарева¹, Наталия Валерьевна Агеева²

¹ *Академия корпоративного обучения, Москва, Россия, anna@academyce.ru*

² *Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина, Москва, Россия, ageeva.n@gubkin.ru*

Аннотация. Процесс обучения устной иноязычной речи взрослых оказывается весьма сложным и многомерным, нередко противоречивым и глубоко индивидуальным. При корпоративном формате обучения устной иноязычной речи проблемой часто являются психологические барьеры, которые испытывают обучающиеся вследствие неготовности к самостоятельной деятельности на иностранном языке, недостатка знаний, умений, способностей, самообладания, дефицита воображения, низкой самооценки, наличия определенных черт характера и темперамента. Все это приводит к общей неудовлетворенности результатами обучения и снижению эффективности деятельности преподавателя.

Приводится обоснование исследуемой проблемы, определяются объект исследования, гипотеза, задачи, методологические основания и методы исследования, а также ее научная новизна. Анализируется понятие «психологический барьер», подчеркивается его созидательная и мобилизационная функция. Психологические барьеры рассматриваются с различных позиций в зависимости от понимания их природы, сущности и способов анализа. Особое внимание уделяется психологическим барьерам при обучении взрослых устной иноязычной речи и пути их преодоления в корпоративном формате обучения. Приводится классификация критериев и параметров, анализируются этапы преодоления психологических барьеров, а также факторы, сдерживающие процесс эффективного обучения взрослых говорению на иностранном языке в сфере корпоративного обучения. Под корпоративным обучением иностранным языкам понимают получение новых навыков с целью повышения эффективности сотрудников. Эффективность обучения взрослых устной иноязычной речи в корпоративном формате определяется применением стратегий преодоления психологических барьеров в рамках реализации методической модели обучения с учетом психологических барьеров.

Результаты исследования могут быть использованы при подготовке специалистов широкого профиля, осуществляющих международную деятельность, предполагающую обязательное знание иностранных языков, а также вносят вклад в развитие методики обучения взрослых в сфере дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: психологические барьеры, обучение взрослых, корпоративное обучение, устная иноязычная речь

Для цитирования: Лазарева А.С., Агеева Н.В. Психологические барьеры при обучении взрослых устной иноязычной речи в корпоративном формате обучения // Язык и культура. 2022. № 58. С. 188–202. doi: 10.17223/19996195/58/11

Original article

doi: 10.17223/19996195/58/11

Psychological barriers in teaching adults oral foreign language speech in corporate training

Anna S. Lazareva¹, Nataliya V. Ageeva²

¹ *Academy of corporate education, Moscow, Russian Federation, anna@academyce.ru*

² *Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University), Moscow, Russian Federation, ageeva.n@gubkin.ru*

Abstract. The process of teaching adults oral foreign language speech turns out to be very complex and multidimensional, often contradictory and deeply individual. In the corporate training of oral foreign language speech, the main problem is often psychological barriers experienced by adults due to lack of readiness for independent activity in a foreign language, lack of knowledge, skills, abilities, self-control, lack of imagination, low self-esteem, the presence of certain character traits and temperament. All this leads to general dissatisfaction with the training outcomes and a decrease in the effectiveness of the teacher. The article reveals the problem under study, defines the object of research, hypothesis, tasks, methodological foundations and research methods, and determines its scientific novelty. The concept of "psychological barrier" is defined; its creative and mobilization functions are specified. The authors consider psychological barriers from various points of view depending on their nature, essence and methods of analysis presented by researchers of the main domestic and foreign schools. The key psychological barriers in teaching adults foreign language speech and ways to overcome them in the corporate training environment are described. The classification of criteria and parameters is given; the stages of overcoming psychological barriers are analyzed, as well as the factors constraining the process of effective teaching of adults to speak a foreign language in the field of corporate training. Corporate foreign language training is understood as the acquisition of new skills in order to increase the efficiency of employees. The effectiveness of teaching adults oral foreign language speech in the corporate training is determined by the application of the strategies to overcome psychological barriers within the framework of the methodological model implementation taking into account psychological barriers. The results of the study can be used in training wide profile specialists engaged in international activities involving obligatory knowledge of foreign languages, and also contribute to the development of the methods of teaching adults in the field of additional professional education.

Keywords: psychological barriers, training for adults, corporate training, oral foreign language speech

For citation: Lazareva A.S., Ageeva N.V. Psychological barriers in teaching adults oral foreign language speech in corporate training. *Language and Culture*, 2022, 58, pp. 188-202. doi: 10.17223/19996195/58/11

Введение

Современные требования к интенсификации процесса обучения иностранному языку в сфере дополнительного образования взрослых, а также психологические проблемы, возникающие в процессе обучения

устной иноязычной речи взрослых, недостаточная разработанность теоретических и практических вопросов организации обучения иностранному языку в рамках корпоративного обучения; противоречия, имеющиеся в теории и практике, стимулируют активность преподавателей в поиске новых, более эффективных, продуктивных форм работы. Социальная значимость развития негосударственных учреждений дополнительного образования, теоретическая и методическая недостаточность разработанности проблемы послужили основанием для выбора темы данной статьи.

Проблема психологических барьеров значима для многих отечественных и зарубежных авторов. Первые попытки описать воздействие психологического барьера на развитие личности были представлены в трудах зарубежных ученых К. Левина, З. Фрейда, К. Юнга, А. Адлера, К. Роджерса, Э. Берна. В отечественной педагогике и психологии эти попытки предпринял сначала К.Д. Ушинский, а потом и Б.М. Кедровый. На современном этапе психологические барьеры общения составляют объект исследований таких авторов, как И.А. Зимняя, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, А.А. Леонтьев, А.К. Маркова, Б.Д. Парыгин, В.М. Целуйко, Е.В. Цуканова. Особый интерес вызывают исследования языковых (Т.И. Вербицкая, И.А. Зимняя, О.А. Леонтович, С.Г. Тер-Минасова и др.) и этносоциокультурных барьеров (В.В. Красных, В.Г. Крысько, Т.К. Фомина и др.). Изучаются психологические барьеры учебной деятельности (Г.М. Андреева, Н.В. Кузьмина, А.А. Леонтьев, Л.А. Поварницына, Н.А. Подымов и др.). Отмечается роль познавательных барьеров в активизации мыслительных процессов (В.А. Попков, Ю.В. Сенько). В педагогической психологии и педагогике представлены исследования, отражающие специфику иностранного языка как учебного предмета (В.А. Артемов, Б.В. Беляев, Н.Д. Гальскова, И.А. Зимняя, Г.А. Китайгородская, Е.И. Пассов, В.В. Сафонова, Г.В. Сороковых, И.И. Халеева). Отмечается значение разработки проблемы преодоления психологических барьеров при изучении иностранного языка.

В педагогической литературе психологическим барьером принято обозначать все, что препятствует, сдерживает и, в конечном итоге, снижает эффективность обучения, воспитания и развития личности. Однако существуют различия между взглядами ученых на определение понятия «психологический барьер». Значение данного термина отождествляется со значением понятий «трудности» (Н.А. Звонарева, А.К. Маркова), «препятствия» (В.Ф. Галыгин, Р.П. Козлова). В целом психологический барьер рассматривается как психическое состояние, проявляющееся в неадекватной пассивности субъекта, останавливающей и угнетающей его активность, деятельность и действия, препятствующей достижению им поставленных учебных целей и задач. При

устной речи на иностранном языке психологические барьеры возникают на всех этапах говорения: на побудительно-мотивационном этапе – эмоционально-смысловые барьеры, на аналитико-синтетическом – когнитивные и операционные, на исполнительном этапе – коммуникативные барьеры.

В качестве причин возникновения психологических барьеров в устной иноязычной речи ученые называют слабую познавательную мотивацию, неготовность к самостоятельной деятельности, недостаток знаний, умений, способностей, самообладания, дефицит воображения, несовершенство процессов восприятия и мышления, низкую самооценку, наличие определенных черт характера, темперамента, нерешительность, эмоциональную неустойчивость, отсутствие навыков самоконтроля и самоанализа, слабую организацию процесса обучения, трудности социальной коммуникации и адаптации (И.А. Зимняя, Г.А. Китайгородская, А.А. Леонтьев, О.А. Леонтович, С.Г. Тер-Минасова, Е.И. Чаплина и др.).

По мнению М.В. Ляховицкого, основное средство обучения иностранному языку – языковая среда, а все остальные средства являются вспомогательными, их назначение – создание более или менее ярко выраженной иллюзии приобщения к естественной языковой среде. В связи с ориентацией процесса обучения на практическое владение иностранным языком для взрослых актуальным является изучение иностранного языка для общения в профессиональной корпоративной среде.

В научных трудах по теории и практике корпоративной подготовки специалистов (М. Иванов, Б.М. Карбель, Б.А. Крузе, Д. Михеев, Е. Моргунов, А.В. Погодина, О.М. Голышенкова, А.Н. Крылов, В.В. Кузнецов, А.С. Минзов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, В.Н. Марков, Г.П. Щедровицкий) под корпоративным обучением иностранным языкам понимают получение новых навыков с целью повышения эффективности сотрудников. Это возможно путем создания среды, которая обеспечивает формирование корпоративного образовательного пространства на основе двух критериев – целесообразности и эффективности. Моделирование ситуаций профессионального общения в ходе иноязычной подготовки позволяет развивать наряду с языковыми навыками и другие коммуникативные способности специалиста, способствует формированию культуры толерантного общения и поведения, что впоследствии позволит ему успешно выстраивать профессиональные и личные отношения.

Методология исследования

Теоретико-методологическую основу исследования составили современные концепции лингводидактики, теории и методики обучения иностранным языкам (М.А. Ариян, К.Э. Безукладников, И.Л. Бим,

Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез, С.К. Гураль, Л.А. Дунаева, Б.А. Крузе, Л.А. Милованова, Р.П. Мильруд, Е.И. Пассов, Е.Н. Соловова, А.В. Щепилова, А.Н. Щукин и др.); концептуальные положения по совершенствованию профессионального образования и профессиональной подготовки (А.А. Вербицкий, С.К. Гураль, Б.А. Жигалев, Н.Н. Нечаев, О.Г. Поляков, Е.Р. Поршнева, П.В. Сысоев, Н.В. Бордовская, Н.М. Боротко, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.В. Лаптев, В.А. Сластёнин, В.Е. Столяренко, Е.Н. Шиянов, А.С. Фетисов и др.); общие положения о сущности компетентностного подхода в образовании (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Г.В. Мухаметзянова, А.В. Хуторской, Д. Равен и др.), научные концепции и представления о сущности, тенденциях, перспективах дальнейшего развития дополнительного образования (О.С. Газман, В.А. Горский, С.А. Новоселов, Л.Ю. Круглова, Р.А. Литвак и др.), профессиональной компетенции (К.Э. Безукладников, М.Г. Евдокимова, Е.Р. Поршнева и др.); положения профессионально ориентированной модели обучения (Н.Д. Гальскова, О.Г. Поляков, Т.С. Серова, Н.Ф. Талызина, В.Д. Шадриков и др.); теория и практика корпоративной подготовки специалистов (М. Иванов, Б.М. Карбель, Б.А. Крузе, Д. Михеев, Е. Моргунов, А.В. Погодина, О.М. Голышенкова, А.Н. Крылов, В.В. Кузнецов, А.С. Минзов, В.Г. Зазыкин, Э.Ф. Зеер, В.Н. Марков, Г.П. Щедровицкий); основные положения андрагогического подхода, целью которого является организация процесса образования взрослых (М.Т. Громкова, С.И. Змеев, М.Ш. Ноулз и др.); личностно-деятельностный подход (Л.С. Выготский, И.А. Зимняя, А.А. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Н.Ф. Талызина); коммуникативный подход в обучении иностранным языкам (И.Л. Бим, М.Л. Вайсбурд, Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез, М.В. Ляховицкий, Р.К. Миньяр-Белоручев, Е.И. Пассов, Г.В. Рогова, Е.Н. Соловова и др.).

Теоретико-методологическую основу также составили исследования по теории речевой деятельности (В.А. Артемов, Н.И. Жинкин, И.А. Зимняя, А.А. Леонтьев, А.Р. Лурия); о психофизиологических механизмах формирования речевой деятельности на иностранном языке (В.А. Артемов, Б.В. Беляев, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, Н.И. Жинкин, И.А. Зимняя, А.Н. Соколов, Н.С. Харламова). Учитывались работы по вопросам формирования речевой деятельности, в частности аудирования (Н.И. Гез, Н.В. Елухина, И.А. Зимняя, З.И. Клычникова, З.А. Кочкина, Е.И. Пассов); исследования по вопросам порождения и восприятия речи на иностранном языке (И.А. Зимняя, А.А. Леонтьев, А.Р. Лурия, Р.П. Мильруд, Г.В. Рогова и др.), а также теория психологических барьеров, механизмов их проявления и условий преодоления и компенсации (И.А. Зимняя, В.А. Кан-Калик, Н.А. Подымов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров и др.).

Исследование и результаты

В последние годы проблема обучения устной иноязычной речи в корпоративном формате обучения все больше привлекает внимание. Добиться равномерного развития устной профессиональной иноязычной речи можно только при условии применения специально разработанной системы упражнений для развития восприятия и понимания именно устной речи в естественных условиях общения. Организация обучения иностранному языку сотрудников компаний вызывает необходимость создания новой методической системы, базирующейся на концепции, учитывающей весь комплекс факторов современной социокультурной и образовательной ситуации и основывающейся на синергии личности, языка, культуры и среды (С.К. Гураль).

Анализ методических подходов для преодоления психологических барьеров в корпоративном обучении устному иноязычному высказыванию позволяет определить наиболее эффективные:

– *лично ориентированный*: предполагаем, что управление индивидуальной траекторией обучения не позволяет целенаправленно воздействовать на универсальную образовательную среду, так как оно базируется на измерениях индивидуального профессионального тезауруса обучаемого. Только измерение степени коллективного успеха группы обучаемых и управление коллективной траекторией обучения могут позволить изменить структуру и содержание курса, технологию и дидактические средства обучения, что способно привести к повышению качества обучения. Для тех, кто изучает иностранный язык в неязыковой среде, очень важно почувствовать настоящие коммуникативные ситуации, в которых выражаются их взгляды, отношения, мнения, где к ним относятся не как к элементу игры, а как к подлинным проявлениям внутренней жизни личности. Поэтому лично значимые виды деятельности при обучении иностранному языку являются шагом к самораскрытию, а значит, и развитию мотивации изучать и использовать иностранный язык.

В связи с этим представляется целесообразным разделить точку зрения О.Г. Полякова о профессиональном выборе, детерминированном определенной ситуацией, а также об изменении индивидуальной траектории в процессе обучения, что позволяет осознавать необходимость адаптации учебного материала к профессиональным корпоративным задачам;

– *деятельностный подход*: с точки зрения данного подхода (А.А. Вербицкий, А.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, Р.П. Мильруд), формат корпоративного обучения дает широкие возможности для индивидуализации учебного процесса, внедрения в него элементов развития творческого потенциала сотрудника корпорации. Эффективная органи-

зация деятельности включает способность видеть проблему, планировать цель и пути достижения желаемого результата. Развитие личности невозможно без рефлексии результатов, отбора успешного опыта и анализа причин неудач (Р.П. Мильруд). Обучающиеся могут поделиться с преподавателем своими знаниями в области изучаемой темы;

– *компетентностный подход*: представляется целесообразным вслед за И.А. Зимней, А.А. Вербицким, Э.П. Комаровой, А.С. Фетисовым также отметить, что формирование профессиональных компетенций, в рамках корпораций, возможно вследствие использования соответствующих педагогических технологий, содержания образовательного процесса, создания необходимой атмосферы обучения использования принципов индивидуализации и профессиональной востребованности компетенций для корпорации;

– *коммуникативно-когнитивный подход*: процесс обучения иностранному языку взрослых в рамках корпоративной среды в настоящее время ориентирован на развитие профессиональной коммуникативной компетенции, а также на расширение межличностного взаимодействия обучаемых в конкретной детерминированной образовательной среде. Все большее значение приобретает необходимость создания программ обучения, направленных на потребности отдельной корпорации. При разработке и реализации учебных программ и моделей обучения, ориентированных на выработку навыков и умений общения в профессиональной среде, необходимо подумать о сочетании очного и онлайн-обучения, поскольку конструктивная деятельность связана с проектированием учебного материала с учетом потребностей конкретной корпорации;

– *социокультурный подход* основан на принципе международно ориентированного воспитания личности и осуществлении качественной гуманитарной подготовки через овладение технологиями социальной адаптации индивида к постоянно изменяющейся жизни общества;

– *синергетический подход*, базирующийся на системном подходе, позволяет дать обучаемым целостное видение проблемы и реализацию включенности обучаемых в решение поставленных задач в рамках обучения иностранным языкам в пределах той или иной корпоративной культуры. В формате корпоративного обучения при взаимодействии корпорации, специалиста компании и преподавателя иностранного языка возникает междисциплинарный эффект. В этой ситуации четко прослеживается партнерское взаимодействие, где преподаватель не только учит сотрудника компании, но и учится у него, причем третий партнер, компания, изменяется благодаря приобретению новых компетенций. Обучаемый преобразовывает знания преподавателя как некоторый собственный паттерн, обеспечивающий улучшение хозяйственно-экономической деятельности компании в целом.

Таким образом, исследование, с точки зрения синергетического подхода к корпоративному обучению иноязычному общению, направлено на удовлетворение профессиональных потребностей обучаемых и создание педагогических условий, формирующих профессиональное сознание и поведение, которые, в свою очередь, определяют приобретение эффективных стратегий по выявлению путей разработки проблем в развитии профессиональных компетенций. В дальнейшем это позволяет реализовать возможность взаимодействия системы международной коммуникации через стратегии межкультурной профессиональной целостности.

Анализ профессионально-речевой деятельности специалистов той или иной сферы деятельности (юристы, медики, инженеры, менеджеры по продажам, спортсмены и пр.) свидетельствует о том, что профессионалы любой категории вступают в коммуникативный процесс и каждый коммуникативный акт несет свою смысловую нагрузку, что, безусловно, в конечном итоге приводит к реализации поставленных задач. Обучение корпоративному иноязычному общению подразумевает учет предметных и лингвистических знаний. Наиболее эффективное преподавание будет при наличии не только лингвистических компетенцией у педагога, но и предметных. Понимая ту сферу деятельности, которой занимается организация, нуждающаяся в обучении сотрудников иностранному языку в корпоративных целях, преподаватель сможет найти более субъективный подход к совершенствованию навыков конкретной группы обучающихся. Обучение иноязычному общению в корпоративной среде строится на примерах различных коммуникативных сфер, ситуаций общения, тематик, текстов, общей и межкультурной компетенций, языковых и речевых навыков, коммуникативных и интеллектуальных изменений в дискурсе, т.е. характерный шаблон разговора, определение периодов начала и окончания разговора и далее. Также учитываем профессиональную сферу деятельности, в которой происходит диалоговое общение.

Например, при деловых переговорах между коммуникантами, как правило, наличествует восприятие мимики, жестов, движений тела, а при телефонных переговорах, напротив, отсутствует визуальный контакт, при этом ввиду возможных помех может искажаться интонационный рисунок высказываний, что, соответственно, учитывается в синергии предметного и лингвистического знания при обучении профессиональному иноязычному общению. Обучение иностранному языку как сверхсложной саморазвивающейся системе успешно осуществляется на основе синергии предметного и лингвистического знаний, а именно: наиболее эффективной является модель междисциплинарного обучения, основанная на синергетических принципах, где язык, среда и языковая личность представляют собой открытую саморазвивающуюся систему со значительным акцентом на личные усилия.

С психологической точки зрения, устная иноязычная речь является весьма сложной когнитивной деятельностью и требует больших интеллектуальных усилий со стороны воспринимающих иноязычную речь. Данные ряда исследований, проведенных среди взрослых, обучаемых в корпоративном формате, показали, что необходимость преодоления психологических барьеров при освоении устной иноязычной речи чрезвычайно важна. Помощь преподавателя в преодолении психологических барьеров в корпоративном формате является сложной задачей, решение которой требует определенной подготовки, профессионального мастерства. В ходе бесед с преподавателями выяснилось, что им самим необходимо развивать и совершенствовать профессионально важные компоненты собственной профессиональной компетентности: учиться контролировать собственные эмоции и управлять ими, самосовершенствоваться и развиваться.

Детерминантами возникновения психологических барьеров на разных этапах обучения взрослых выступают: затруднения эмоционального плана (скованность, внутреннее ожидание негативных реакций со стороны аудитории, ситуационная тревожность, заниженная самооценка); затруднения когнитивного характера (свойства внимания, характеристики памяти, особенности восприятия, уровень владения иностранным языком в целом); затруднения операционального плана (способность к практическому решению поставленной речевой задачи); коммуникативные затруднения (недостаточная степень развития коммуникативных навыков, скудность лексико-грамматической базы, препятствующие взаимодействию и успешному общению партнеров в рамках реализации профессиональной компетенции).

Поиск стратегий для преодоления психологических барьеров взрослыми при обучении в корпоративном формате представляет собой одну из главных задач современной науки и практики, поскольку, несмотря на ряд разработанных методов и приемов, эта проблема, тем не менее, остается нерешенной. Важно также учитывать разнообразие научных подходов к сущности психологического барьера в связи с появлением концепции о его развивающем воздействии на личность при определении соответствующих условий. Как правило, в случае создания барьеров оптимальной трудности они выполняют свою созидательную, стимулирующую, мобилизационную и другие конструктивные функции, реализуя тем самым развивающую функцию процесса обучения через их преодоление. Мотивация является наиболее неоспоримым и изученным фактором успешности обучения в целом и устной иноязычной речи в частности. Важно помнить, как считает известный американский ученый Вилга Ривардс, что «мотивацию нельзя навязать, она возникает изнутри», в этом случае преподавателю необходимо создать мотивационное поле для обучающихся.

Помимо широко известной внешней и внутренней мотивации, в зарубежной психологии различают глобальную, ситуационную и инструментальную мотивацию. Мотивация как удовлетворение потребностей очень тесно связана с бихейвористской теорией подкрепления. Подкрепление происходит всякий раз, когда удовлетворяется потребность, а это, в свою очередь, усиливает мотивацию. Мотивация является средством преодоления психологических барьеров.

По мнению Р.Х. Шакурова, преодоление психологических барьеров оптимальной трудности развивает мотивацию, играет важную роль в динамизации обучения устной иноязычной речи в корпоративной среде, что повышает ценность обучения. Что касается ценностных барьеров, они актуализируют потребность, приводят ее в активное состояние. Когда нет ценностного барьера, учебная проблема кажется проблемой только для преподавателя, так как ее решение для обучаемого не представляет никакой ценности. Однако когда мала надежда на успех, потребность не трансформируется в мотив и угасает, барьеры кажутся непреодолимыми для обучающихся. Тем не менее если барьеры трудны, но посильны, если обучаемый верит в успех и повторяет его многократно, потребность в достижении непрерывно развивается. В итоге барьеры обеспечивают психогенез деятельности, смысл и назначение которой состоит в преодолении преград, мешающих удовлетворению потребностей (Р.Х. Шакуров).

Подобно мотивации самооценка может быть глобальной, ситуационной и инструментальной. Исследования показали положительную корреляцию всех трех видов самооценки с качеством устного продуцирования речи (Derry, Murphy). Учитывая взаимовлияние названных факторов, преподавателю иностранного языка следует, прежде всего, формировать коммуникативную компетенцию, высокий уровень которой будет положительно влиять на самооценку. Низкая самооценка нередко ведет к скованности, антиподом которой является «готовность к риску», «рискованность», которая в свою очередь связана с импульсивностью. Скованность часто вызвана боязнью ошибок, что отрицательно влияет на овладение языком. Обучаемые, готовые к риску, напротив, не боятся делать ошибок, но они необязательно достигают высокой лингвистической компетенции. Связь между рассматриваемыми аффективными факторами и успешностью овладения языком нельзя считать однозначной, а оптимальное решение лежит посередине: риск, ведущий к догадке, надо поощрять, особенно у «сверхосторожных» обучаемых. «Сверхрискованных» обучаемых необходимо вовремя останавливать, чтобы они не доминировали в общении.

В тонкой взаимосвязи с самооценкой, скованностью и раскованностью находится уровень тревожности. Психологи различают тревожность на глобальном уровне, т.е. как присущую индивиду черту харак-

тера, и ситуационную тревожность, связанную с тем или иным событием, ситуацией. Преподавателю важно различать эти виды, а также дебилизитивную и фасилитативную тревожность. В первом случае она изнуряет организм, являясь помехой в общении, во втором – способствует соревновательности, обеспечивая интеллектуальное напряжение.

Таким образом, как высокий уровень тревожности, так и ее полное отсутствие могут стать преградой на пути к успешному устному иноязычному высказыванию. Согласно гипотезе В.Н. Ольховского, человек (обучаемый) может входить в ситуацию общения как личность (психологически полноценно, на духовном уровне), а может как «схема», которая только и ждет, чтобы побыстрее отчитаться по учебному материалу и уже далее осуществлять свою деятельность с более личностно значимыми для него целями. И в том и в другом случае человек входит в ситуацию общения в обучении с определенным набором внутриличностных деструктивных психологических образований, которые определяют как личностные трудности общения в обучении (В.Н. Ольховский).

Анализ существующих исследований в педагогической психологии показывает недостаточную разработанность вопроса, касающегося именно личностных трудностей общения [1–13]. Существующие исследования посвящены в основном вопросам, касающимся отдельно взятых подструктур личностных трудностей в конкретном роде деятельности. Тем не менее ни в отечественной, ни в зарубежной литературе нет однозначного понимания данного термина.

Существуют несколько подходов среди отечественных психологов к проблеме трудностей общения. Так, например, Л.А. Поварницина в своих исследованиях выделяет в качестве доминирующих трудностей общения их мотивационную и операционную стороны, поскольку, по ее мнению, личностные трудности – это субъективное выражение нарушений общения, вызывающих неудовлетворенность личности в связи с достижением мотивов и целей общения. Данные личностные трудности рассматриваются Л.А. Поварничиной через призму трех компонентов структуры – когнитивного, аффективного и поведенческого, так как нарушенное общение, ведущее к недостижению индивидуальных мотивов и целей, может быть представлено так, что человек не будет понимать партнера или будет чувствовать смущение и неуверенность в своих силах, раздражение (аффективный компонент); не будет знать, как себя вести, что и как сделать (поведенческий компонент).

Отметим, что целью корпоративного обучения является повышение эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании в целом. Руководство компании устанавливает цели обучения, а его реализация происходит в рамках государственных и между-

народных образовательных стандартов. Корпоративное обучение иностранному языку имеет множество преимуществ:

- программа обучения строится исходя из направления деятельности компании, а цели обучения определяются профессиональными потребностями конкретной группы сотрудников и руководства компании. Это может быть как деловой, так и бытовой уровень языка, кроме того, обучение часто совмещает эти два направления, что позволяет не только научиться вести деловую переписку, составлять презентации, вести переговоры с партнерами и клиентами, но и проявить себя в ситуациях неформального общения, например организовать и успешно провести командировку;

- данный вид обучения позволяет достаточно быстро добиться необходимых результатов за счет четкой направленности процесса обучения, структурированности и контроля над обучением.

Обучение устной иноязычной речи взрослых будет более эффективным, если будет разработана и реализована методическая модель обучения с учетом преодоления психологических барьеров, в которой определены методические подходы, содержащие положения и идеи системного, синергетического, личностно-деятельностного, контекстно-компетентностного подходов, выступающие методическим основанием формирования корпоративного обучения иностранным языкам в контексте дополнительного образования; выявлены закономерности и определены принципы формирования методики корпоративного обучения иностранным языкам в контексте дополнительного образования.

Заключение

Корпоративное обучение относится к системе дополнительного профессионального развития, где получение новых навыков ориентировано на повышение эффективности сотрудников и компании в целом. С этой целью создается среда, которая обеспечивает создание корпоративного образовательного пространства на основе принципов целесообразности и эффективности. Исследование вносит вклад в психологию обучения иноязычной деятельности, расширяет представления о видах психологических барьеров при обучении устной иноязычной речи в корпоративном формате обучения и стратегиях их преодоления обучающимися в процессе учебной деятельности. Исследование способствует взаимодействию отечественной психологии с концепциями современного корпоративного обучения иностранным языкам.

Эффективность обучения взрослых устной иноязычной речи в корпоративном формате определяется стратегиями преодоления психологических барьеров, которые обусловлены как индивидуально-личностными особенностями взрослых, так и специфическими характеристиками процесса обучения устной иноязычной речи. Механизма-

ми преодоления психологических барьеров являются: мобилизация внутренних ресурсов (личностного смысла, ценностей, профессиональной позиции, самоактуализации, интересов, стремлений, потребностей, мотивов и др.), стимулирующая перестройку психологической структуры личности; восстановление нарушенного равновесия и обретение психологической устойчивости.

Стратегии преодоления психологических барьеров при обучении устной иноязычной речи взрослых в корпоративной среде представляют собой совокупность организованных приемов, обеспечивающих активизацию, накопление, автоматизацию навыков и умений восприятия иноязычной речи обучающихся и их практическое применение. Осознание обучающимися собственных когнитивных и операциональных способностей обеспечивает повышение их эмоциональной устойчивости, снижение уровня ситуативной тревожности. Результаты исследования могут быть использованы при подготовке специалистов широкого профиля, работающих в компаниях, осуществляющих международную деятельность, когда предполагается обязательное знание одного или нескольких иностранных языков, а также вносят существенный вклад в развитие методики обучения взрослых в сфере дополнительного профессионального образования.

Список источников

1. *Агеева Н.В.* Категории психологических барьеров у студентов-нефилологов при аудировании иноязычной речи // Среднее профессиональное образование. 2015. № 8. С. 30–33.
2. *Безукладников К.Э., Жигалев Б.А., Прохорова А.А., Крузе Б.А.* Особенности формирования мультилингвальной образовательной политики в условиях нелингвистического вуза // Язык и культура. 2018. № 42. С. 163–180.
3. *Выготский Л.С.* Мышление и речь. СПб.: Питер, 2020. 432 с.
4. *Гураль С.К.* Обучение языку как коммуникативной самоорганизующейся системе сквозь призму «сложного мышления» // Язык и культура. 2010. № 2. С. 84–91.
5. *Зимняя И.А.* Психологические аспекты обучения говорению на иностранном языке. Пособие для учителей средней школы. М.: Просвещение, 1978. 159 с.
6. *Зимняя И.А.* Психология обучения неродному языку. М.: Рус. яз., 1989. 223 с.
7. *Лазарева А.С.* «Школа профессионального мастера» – путь к успешной работе // Вестник Томского государственного университета. 2003. № 277. С. 220–221.
8. *Лазарева А.С.* К вопросу о качестве образования через обучение в сотрудничестве // Качество образования управленческих кадров: подходы, практика, проблемы: материалы IX науч.-метод. семинара преподавателей, участвующих в реализации программ подготовки управленческих кадров по заказу Администрации области / под ред. Т.М. Минеевой. Томск: Изд-во НТЛ, 2003. С. 104–107.
9. *Порттер Е.М.* Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 454 с.
10. *Поляков О.Г.* Роль теорий учения и анализа потребностей в проектировании профильно-ориентированного курса английского языка // Иностранные языки в школе. 2004. № 1. С. 45–51.

11. **Carrier M.** Simulations in English language teaching: A cooperative approach // *Simulation & Gaming*. Jun. 1991. Vol. 22, Is. 2. P. 224.
12. **Wellington J.** Education For Employment. The Place of Information Technology. London, 1989.
13. **Lambert W.E., Gardner R.C., Barik H.C., Tanstall K.** Attitudinal and Cognitive Aspects of Intensive Study of a Second Language // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1963. Vol. 66, № 4. P. 358–368.

References

1. Ageeva N.V. (2015) Kategorii psikhologicheskikh bar'yerov u studentov-nefilologov pri audioirovani inoyazychnoy rechi [Categories of psychological barriers in students of non-philological majors when listening to foreign language speech] // *Sredneye professional'noye obrazovaniye*. 8. pp. 30-33.
2. Bezukladnikov K.E., Zhigalev B.A., Prokhorova A.A., Kruze B.A. (2018) Osobennosti formirovaniya multilingval'noy obrazovatel'noy politiki v usloviyakh nelingvisticheskogo vuza [Features of multilingual education policy formation in the context of non-linguistic university] // *Yazyk i kul'tura*. 42. pp. 163-180.
3. Vygotskii L.S. (2020) Myshlenie i rech' [Thinking and speech]. SPb, Piter. 432 p.
4. Gural' S.K. (2010) Obuchenie yazyku kak kommunikativnoi samoorganizuiushcheisia sisteme skvoz' prizmu "slozhnogo myshleniia" [Teaching a language as a communicative self-organized system through "complex thinking"]. *Yazyk i kul'tura*. 2. pp. 84-91.
5. Zimniaia I.A. (1978) Psikhologicheskie aspekty obucheniia govoreniiu na inostrannom iazyke [Psychological aspects of teaching foreign language speaking]. M.: Prosveshchenie. 159 p.
6. Zimniaia I.A. (1989) Psikhologiya obucheniia nerodnomu iazyku [Psychology of teaching a non-native language]. M.: Russkii iazyk. 223 p.
7. Lazareva A.S. (2003) "Shkola professional'nogo masterstva" – put k uspekhnoi rabote ["School of professional excellence" - the way to successful work] // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seria: Filosofiya. Kulturologiya. Filologia*, 277. pp. 220-221.
8. Lazareva A.S. (2003) K voprosu o kachestve obrazovaniya cherez obuchenie v sotrudnichestve [On the issue of the quality of education through training in cooperation] // *Kachestvo obrazovaniya upravlencheskikh kadrov: podkhody, praktika, problemy: materialy IX nauchno-metodicheskogo seminaru prepodavateley uchastvuyuschikh v realizatsii program podgotovki upravlencheskikh kadrov po zakazu Administratsii oblasti / po red T.M. Mineevoi*. Tomsk: Izdatelstvo NTL. pp. 104-107.
9. Porter E.M. (2005) Konkurentnaja strategija: metodika analiza otraslej i konkurentov [Competitive strategy: Methodology for analyzing industries and competitors]. Per. s angl. M.: Al'pina Biznes Buks. 454 p.
10. Polyakov O.G. (2004) Rol teorii ucheniya i analiza potrebnostey v proektirovanii profilno-orientirovannogo kursa anglijskogo yazyka [The role of learning theories and needs analysis in the design of a major-oriented English course] // *Inostrannye yazyki v shkole*, 1. pp. 45-51.
11. Carrier M. (1991) Simulations in English language teaching: A cooperative approach // *Simulation & Gaming*. Vol.22 (2). p. 224.
12. Wellington J. (1989) Education For Employment. The Place of Information Technology. London. p. 19.
13. Lambert W.E., Gardner R.C., Barik H.C., Tanstall K. (1963) Attitudinal and Cognitive Aspects of Intensive Study of a Second Language // *Journal of Abnormal and Social Psychology*. Vol. 66 (4). pp. 358-368.

Информация об авторах:

Лазарева А.С. – кандидат педагогических наук, директор АНО «Академия корпоративного обучения» (ул. Тверская, 18, Москва, Россия, 127006). E-mail: anna@academyce.ru

Агеева Н.В. – доцент, кандидат психологических наук, Российский государственный университет нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина (Ленинский пр-т, 65, Москва, Россия, 119991). E-mail: ageeva.n@gubkin.ru

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Information about the authors:

Lazareva A.S., Ph.D. (Education), Director of INO “Academy of corporate education” (Tverskaya str., 18, Moscow, Russia, 127006). E-mail: anna@academyce.ru

Ageeva N.V., Ph.D. (Education), Associate Professor, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University) (65 Leninsky Ave., Moscow, Russia, 119991). E-mail: ageeva.n@gubkin.ru

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 12.04.2022; принята к публикации 04.05.2022

Received 12.04.2022; accepted for publication 04.05.2022