

ХАРАКТЕРИСТИКИ КОРПОРАТИВНЫХ ЯЗЫКОВЫХ КУРСОВ

© Елена Николаевна ПОТАПОВА

преподаватель кафедры иностранных языков

Московский педагогический государственный университет

119991, Российская Федерация, г. Москва, ул. Малая Пироговская, 1/1

E-mail: elena_nickolaevna84@mail.ru

Рассмотрены особенности корпоративных языковых курсов, основной целью которых является индивидуализация обучения в соответствии с потребностями корпоративных обучающихся и повышение эффективности данного обучения. Подчеркнута актуальность непрерывного образования взрослых и, как следствие, важность корпоративного обучения, определено, что такое корпоративное обучение, и обозначены его основные характеристики, стратегические цели и тактические задачи. На основании данной информации выделены характеристики корпоративных языковых курсов и дано определение тому, что такое языковая корпоративная учебная программа, где подчеркнута важность адаптации данных программ к потребностям компаний-заказчиков. Также рассмотрены формы, методы и технологии корпоративного обучения в целом и представлены их различные классификации, на основе анализа которых определены наиболее оптимальные формы, методы и технологии языкового корпоративного обучения. При этом особое внимание уделено таким формам обучения, как «компактное» и «рассредоточенное» обучение, выделяются преимущества и недостатки каждой из этих форм, в результате чего «компактное» обучение определяется как наиболее эффективное для языковых корпоративных курсов. Также выделены традиционные и инновационные формы, методы и технологии языкового корпоративного обучения в соответствии с его целями и задачами. Также рассмотрен вопрос мотивации корпоративных обучающихся, где подчеркнута преобладание у них внешней мотивации к обучению и важность формирования внутренней мотивации.

Ключевые слова: корпоративные обучающиеся; корпоративное обучение; стратегические цели; тактические задачи; языковая корпоративная учебная программа; формы; методы и технологии языкового корпоративного обучения; внешняя и внутренняя мотивация

DOI: 10.20310/1810-0201-2016-21-11(163)-63-72

Образование взрослых играет очень важную роль в развитии общества и экономической сферы. Согласно А.Е. Марон и Л.Ю. Монаховой, высокий уровень образованности взрослого населения является залогом «роста производительности труда, формирования позитивных мотиваций, роста гражданского самосознания, нравственности и общей культуры общества» [1, с. 109].

На современном этапе развития общества актуальным является непрерывное образование взрослых. По утверждению В.А. Анищенко, прежняя концепция образования «Знания на всю жизнь» заменяется новой – «Знания через всю жизнь» [2, с. 189]. Данный вопрос поднимают в своих работах и другие авторы [1; 3; 4].

А.А. Татарникова объясняет актуальность непрерывного образования взрослых постоянным научно-техническим прогрессом и социально-экономическими преобразованиями, в результате чего накопленные знания достаточно быстро устаревают, и появляется

необходимость постоянного повышения квалификации и переподготовки кадров [3].

А.М. Рубанов подчеркивает постоянное появление в обществе новых профессий (в области реформирования производства, маркетинга, финансов, оценки собственности, внешнеэкономической деятельности, биржевого дела, приватизации, безопасности бизнеса и др.) [4, с. 4].

Непрерывность образования взрослых также можно объяснить высокими требованиями общества к уровню образованности взрослого человека. В своей работе В.Ф. Горбатюк приводит список ключевых компетенций современных специалистов, утвержденных Советом Европы: политические, социальные компетенции, межкультурная, коммуникативная, информационная компетенция, умение учиться [5, с. 32].

Таким образом, в результате необходимости непрерывного образования взрослых одним из актуальных направлений образования является *корпоративное обучение*. А.А. Татарникова подчеркивает, что «обуче-

ние на рабочем месте и программы развития персонала становятся неотъемлемой частью корпоративной и организационной стратегии» компаний [3, с. 147].

На основе анализа работ [6–12] были выделены основные характеристики корпоративного обучения.

Корпоративное обучение определяется как часть системы негосударственного образования, представляющая собой совокупность процессов обучения, направленных на систематическое профессионально-ориентированное повышение квалификации специалистов и руководящего состава компаний с целью обеспечения успешного функционирования и развития данных компаний [6–9].

К его основным характеристикам относятся:

- «своевременное и полномасштабное реагирование на запросы компании» в сфере обучения персонала [6, с. 8];
- переход от концепции обязательного обучения к концепции «самообучающейся организации» [10];
- направленность обучения на развитие знаний и навыков, необходимых для достижения как «тактических задач», так и «стратегических целей» компании [10–12].

Анализ литературы позволил сформулировать стратегические цели и тактические задачи корпоративного обучения [6–17].

К стратегическим целям корпоративного обучения относятся:

1) обеспечение конкурентоспособности компании на рынке [8]:

- формирование у сотрудников высокого уровня профессиональной компетентности;
- развитие «интеллектуального потенциала» ресурсов компании (необходимых для создания «инновационной продукции») [11, с. 251];
- разработка уникальных учебных программ для конкретной компании [8; 11], а также формирование «индивидуальных траекторий» обучения сотрудников [8, с. 27];

2) обеспечение профессиональной подготовки сотрудников компании, направленной на:

- сокращение времени адаптации новых сотрудников к выполнению своих профессиональных обязанностей [6–11; 13; 14];

- повышение квалификации и профессиональную переподготовку сотрудников [6–8; 10; 12–14];

- обеспечение быстрой «взаимозаменяемости работников» [8, с. 27];

3) работа с кадровым резервом (отбор и подготовка перспективных молодых специалистов на руководящие должности) [6; 9; 10; 12];

4) осуществление профессиональной подготовки по программам начального, среднего и высшего профессионального образования [8, с. 8];

5) формирование личностных качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности (креативности, социальной ответственности, активной жизненной позиции) [11, с. 255–256; 12];

6) повышение мотивации и лояльности сотрудников компании [9–11; 15];

7) развитие командного духа в компании [12];

8) формирование положительной внешней и внутренней репутации компании [8, с. 27];

9) формирование, распространение и сохранение единой корпоративной культуры [7–9, 13; 14];

10) внедрение изменений, донесение до сотрудников важности новых целей и задач, новых подходов и норм поведения, и таким образом преодоление сопротивления сотрудников данным изменениям [8–10; 15];

11) создание целостной «среды обучения», формирование корпоративной культуры «самообучающейся организации» [10; 15]:

- создание «системы управления знаниями» [8, с. 27]: накопление, сохранение, систематизация и распределение знаний, определение политики, ресурсов и потребностей обучения, планирование обучения, проведение обучения и оценка результатов [10];

- организация опережающего обучения: непрерывное обновление знаний и формирование у сотрудников желания постоянно заниматься своим самообразованием [9–11; 13];

- обеспечение непрерывности, оперативности, гибкости и массовости обучения персонала [10; 11, с. 253];

12) диверсификация направлений и услуг корпоративного обучения [8; 11].

В работе также представлены возможные тактические задачи корпоративного обучения.

1. Обучение персонала необходимым профессиональным компетенциям:

- инструктаж по новому продукту, новой технологии или новому оборудованию [6; 11; 15; 16];

- обучение по бизнес-направлениям: маркетинг, продажи, логистика [9; 13; 16];

- обучение по направлению менеджмента: общий менеджмент, стратегический и финансовый менеджмент, управление персоналом [13; 17];

- развитие профессиональных компетенций, направленных на обеспечение конкурентоспособности компании (конкурентный анализ своего отраслевого рынка, определение своей конкурентной позиции, разработка стратегии достижения желаемой конкурентной позиции и т. д.) [8, с. 30];

- обучение компьютерным программам [17];

- обучение иностранным языкам, снятие «языкового» барьера [15];

- повышение квалификации по направлениям, которые постоянно претерпевают изменения (например, бухгалтерское дело, финансы, делопроизводство, налоги, законодательство) [6; 17].

2. Формирование единой терминологии и единых коммуникационных и организационных подходов [6; 12; 17].

3. Развитие интеллектуальных, психологических и социальных компетенций (умение работать в команде, управлять конфликтами, принимать решения, анализировать и эффективно передавать информацию) [10; 11; 16; 17].

4. Развитие лидерских качеств, формирование у руководителей социального интеллекта и эмоциональной грамотности [12; 16].

5. Проведение тренингов по сплочению коллектива [16], активизации творчества сотрудников, снятию психологической усталости [15].

Задачи корпоративного обучения можно также классифицировать в зависимости от уровня подготовки сотрудника. Выделяют три уровня подготовки [6; 12; 17]:

1) начальный (подготовка новых кадров): базовые знания о компании, ее продукте, бизнес-процессах, программному обеспечению, технологиям работы [17];

2) профессиональная подготовка (повышение квалификации и переподготовка):

- продвинутый курс продаж;
- деловая коммуникация, переговоры;
- управление временем, конфликтами;
- навыки работы в команде;
- развитие стрессоустойчивости;
- профессиональные программы по запросу бизнеса, по проблемным темам подразделений [17];

3) программа лидерства и управления (работа с кадровым резервом): управление персоналом, инструменты эффективного собеседования, лидерство, управление временем и другие управленческие программы [17].

В.Ш. Каганов также подразделяет корпоративное обучение на формальное (МВА, бакалавриат, магистратура, профессиональное образование) и неформальное обучение (тренинги, семинары, конференции) [8, с. 41].

Представленные характеристики, цели и задачи корпоративного обучения охватывают широкий спектр направлений профессиональной подготовки сотрудников. Далее в статье будут рассмотрены специфические особенности корпоративного обучения в области языковой подготовки.

В связи с тем, что данный вопрос мало изучен в научной литературе, были выделены характеристики языковой подготовки корпоративных обучающихся на основе общих положений корпоративного обучения [6–9; 11; 13; 14].

1. Гибкий отбор содержания и методов обучения в соответствии с настоящими целями и задачами компаний на современном этапе.

2. Развитие конкретных языковых и речевых умений, обучение специальным предметам на иностранном языке.

3. Направленность обучения на формирование у сотрудников общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых компании в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

4. Разная продолжительность курсов (от 3–4-часового занятия в форме консультации до 2-летней программы обучения).

5. Наличие объективного контроля сформированной профессионально-ориентированной иноязычной коммуникативной компетенции со стороны компании-заказчика.

6. Возможность использования для создания языковых корпоративных учебных

программ служебной информации и документации, получения консультаций сотрудников компании, организации практических занятий по иностранному языку в реальных рабочих ситуациях.

7. Составление компанией-заказчиком системы мотивации сотрудников к обучению.

8. Частичное или полное финансирование обучения компанией-заказчиком [8; 9].

9. Направленность обучения на взрослую аудиторию, что определяет следующие положения языкового корпоративного обучения:

- выбор методов и форм обучения зависит от уже сформированных знаний, навыков и установок обучающихся, предпочитаемого стиля и темпа обучения [14];

- обучение осуществляется в виде модулей и носит непрерывный характер, без перерывов на каникулы [6, с. 10-11];

- обучение направлено на решение практических задач, носит «компетентностный и рефлексивный характер» [6, с. 11];

- корпоративные курсы организовываются в удобное для сотрудников время [7];

- обучение проводится в мини-группах (5–6 человек) [13];

- обучение отличается небольшой продолжительностью [6; 9] и высокой интенсивностью [11];

- высокий уровень начальной подготовки (интеллектуальные способности и личностные качества), а также высокий уровень мотивации взрослых обучающихся способствует достижению высоких результатов в обучении [11, с. 251].

10. Обучение может быть единоразовым и систематическим, что выражается в организации следующих типов занятий по иностранному языку:

- продолжительных языковых курсов, направленных на развитие иноязычной коммуникативной компетенции, а также общекультурных и профессиональных компетенций;

- единоразовых занятий в форме тренингов по специальности (обучение новому продукту или новой системе работы) на иностранном языке;

- отдельных консультаций по иностранному языку (обучение формату письменной деловой речи, объяснение конкретной

грамматической темы, тренинг по проведению презентаций на иностранном языке).

Исходя из рассмотренных особенностей языкового корпоративного обучения, видно, что любой корпоративный курс очень индивидуален и отвечает специфическим запросам заказчика, вследствие чего проводится большая работа по адаптации курса к потребностям корпоративных обучающихся [13].

По данным В.В. Кузнецова, с целью осуществления индивидуального корпоративного обучения создаются «автоматизированные обучающие системы», «заранее разработанные индивидуальные учебные планы и программы», «учебно-методические материалы» [6, с. 13].

Таким образом, на основании определенных потребностей компании-заказчика относительно профессионального использования иностранного языка обучающей организацией разрабатывается *языковая корпоративная учебная программа*.

Языковая корпоративная учебная программа – это совокупность таких компонентов обучения, как содержание обучения, его продолжительность, организационно-педагогические условия, учебный план и учебно-методические и оценочные материалы, которые направлены на достижение определенной цели формирования иноязычной коммуникативной компетенции в профессиональной сфере общения, отражающей потребность компании-заказчика в обучении своих сотрудников конкретным общекультурным и профессиональным компетенциям, необходимым им для успешного выполнения своей профессиональной деятельности [18].

Далее считаем важным остановиться на формах, методах и технологиях языкового корпоративного обучения, выбор которых зависит от многих факторов: задачи и уровень подготовки корпоративных обучающихся, место проведения обучения.

Для начала рассмотрим, какие формы, методы и технологии корпоративного обучения применяются в профессиональной подготовке сотрудников, затем определим наиболее оптимальные формы, методы и технологии языкового корпоративного обучения.

Относительно места проведения выделяют две основные формы обучения: обуче-

ние на рабочем месте и обучение с отрывом от работы [6; 7; 10].

Как обозначают в своей статье И. Семенов и Н. Жаворонкова, обучение на рабочем месте проходит в форме «компактного» обучения, что подразумевает формирование учебной группы из сотрудников одной компании, осуществление обучения по специально определенной для этой группы учебной программе, в то время как обучение вне рабочего места происходит в форме «рассредоточенного» обучения (учебные группы состоят из представителей разных компаний) [14].

На основании работ О.В. Нестеровой, Э.Н. Насибуллина, С.В. Сидорова, В.В. Кузнецова, Е. Новиковой, Р.В. Чапкина были выделены преимущества и недостатки каждой формы обучения [6; 7; 10; 11; 13; 19].

В первом случае обучение организуется с учетом целей и задач корпоративных обучающихся, есть возможность наглядности обучения и контроля результатов обучения со стороны компании [10; 11, с. 255], курсы могут быть организованы совместно с практикой в реальных рабочих ситуациях [6; 7], сокращаются временные затраты и транспортные расходы на посещение обучения [11, с. 258]. В то время как при обучении не на рабочем месте потребности корпоративных обучающихся не учитываются полностью [10].

При первой форме обучения, как уже было замечено выше, есть возможность получения обучающимися консультаций от сотрудников компании [11, с. 258]. По данным Е. Новиковой, руководители компаний могут предложить обучающимся интересные бизнес-ситуации и передать им особенности корпоративной культуры. К тому же при «компактном» обучении сотрудников определенной компании есть возможность создать командный дух в коллективе [13].

Тем не менее, у второй формы обучения также есть свои преимущества. В то время как «компактные» учебные группы могут быть объединены по уровню профессиональной компетенции, социальному статусу, мотивации к обучению, что упрощает учет запроса заказчика, «рассредоточенные» группы имеют возможность обмениваться опытом с коллегами из других сфер бизнеса [13].

При этом при формировании «компактных» учебных групп в компании существует большой риск создания групп с разным уровнем языковой подготовки, в результате чего обучение приходится рассчитывать на средний уровень подготовки обучающихся.

Р.В. Чапкин также выделяет преимущества и недостатки этих форм обучения. Согласно автору, при формировании «компактных» групп возможно объединить сотрудников по роду деятельности, например, коллег из одного отдела или сотрудников, работающих над совместным проектом, что, с одной стороны, обладает колоссальным преимуществом перед «рассредоточенным» обучением в силу возможности и уместности организации совместной производственной практики данных сотрудников в процессе обучения. Однако, с другой стороны, создает и ряд сложностей – повышенная стеснительность руководителей в присутствии своих подчиненных и наоборот; разный уровень языковой подготовки участников группы [19].

Что касается форм, методов и технологий обучения, на рабочем месте наиболее подходящими являются направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, ротация, стажировка, наставничество, коучинг, проекты, деловые игры [10; 12; 17].

К формам, методам и технологиям обучения вне рабочего места относят лекции, программированные курсы обучения, конференции, семинары, кейс-технологии, деловые игры, моделирование ситуаций, «кружки качества» [10], тренинги, вебинары, фасилитацию, модерацию, «круглые столы» [12; 17].

Представленный анализ особенностей «компактного» и «рассредоточенного» обучения позволяет сделать вывод о том, что для языковых корпоративных курсов наиболее подходящей формой обучения является обучение на рабочем месте, которое подразумевает максимальную индивидуализацию языковой корпоративной учебной программы относительно целей и задач корпоративных обучающихся и предоставление им возможности языковой практики в реальных рабочих ситуациях.

К наиболее оптимальным формам, методам и технологиям языкового корпоративного обучения в данном случае подходят производственные стажировки в зарубежных

подразделениях компании, коучинг, проекты, деловые игры на иностранном языке.

Как уже было замечено выше, форма корпоративного обучения зависит также от задач обучения. Так, согласно О.В. Нестеровой, для усвоения опыта подойдут такие формы, как тренинги, семинары, лекции, а для выработки опыта – проекты и деловые игры [10].

При этом С.В. Сидоров замечает, что корпоративные учебные программы направлены в основном на решение практических задач и поэтому они обычно проводятся в форме семинаров, тренингов, деловых игр, мастер-классов, вебинаров, кейс-обучения и с помощью использования электронных обучающих приложений [7].

В то же самое время Е.А. Корчагин, Р.С. Сафин говорят о том, что форма корпоративного обучения также зависит от этапа обучения работающего персонала. Например, для первого этапа достаточным может быть инструктаж руководителя, в то время как для последующих этапов необходимы такие формы обучения, как лекции, семинары, тренинги, «круглые столы», мастер-классы, курсы продолжительностью от нескольких часов до нескольких месяцев [20, с. 162].

Согласно О.В. Нестеровой, формы обучения можно также подразделить на традиционные и инновационные. К первым автор относит лекцию, семинар, самостоятельное обучение, наставничество [10].

Н. Смирнов, Е. Минеева относят к ним и другие формы, которые основаны на обучении с инструктором: тренинг, коучинг, интерактивные игры (деловые, ролевые), командный коучинг [21].

Ко вторым О.В. Нестерова относит формы, организованные с помощью современных технических средств (видеообучение, дистанционное обучение, подкастинг), педагогических методик (кейс-обучение, поведенческое моделирование), эффективной организации учебного процесса (мозговой штурм, обучение действием, баскет-метод) и новых системных свойств образования (модульное обучение) [10]. Н. Смирнов, Е. Минеева выделяют те же инновационные формы корпоративного обучения [21].

Анализ литературы [6; 10; 11; 15; 16; 20–23] позволил выделить наиболее оптимальные формы, методы и технологии корпора-

тивного обучения: семинар, наставничество, тренинги, деловую игру, конференции, экскурсии, мастер-классы, выставки, дистанционное обучение, смешанное обучение, мобильное обучение, кейс-обучение, моделирование, мозговой штурм, обучение действием, баскет-метод, модульное обучение.

В свою очередь, проведенный анализ позволил определить наиболее подходящие формы, методы и технологии обучения для языкового корпоративного обучения.

Как было замечено ранее, языковое корпоративное обучение может проходить как в форме «компактного» обучения (на рабочем месте), так и в форме «рассредоточенного» обучения (вне рабочего места), где первая форма является более эффективной и, следовательно, более предпочтительной. В данном случае как наиболее оптимальные формы, методы и технологии были определены производственные стажировки в зарубежных подразделениях компании, коучинг, проекты, деловые игры на иностранном языке.

Выбор формы и технологии языкового корпоративного обучения также зависит от задач обучения. Так как языковые корпоративные учебные программы в основном направлены на развитие коммуникативной иноязычной компетенции в ситуациях профессиональной коммуникации, то самыми оптимальными формами, методами и технологиями корпоративного обучения для осуществления языковой подготовки корпоративных обучающихся являются: семинары, «круглые столы», тренинги, деловые игры, проекты, кейс-обучение, моделирование рабочих ситуаций на иностранном языке.

В свою очередь, формы и технологии языкового корпоративного обучения также можно подразделить на традиционные и инновационные.

К традиционным были отнесены: семинары, «круглые столы»; международные конференции и экскурсии на иностранном языке; тренинги, деловые игры, командный коучинг на иностранном языке.

В качестве инновационных были выделены: дистанционное, мобильное и смешанное обучение; проектная технология, кейс-технология, мозговой штурм на иностранном языке; мастер-классы, выставки на иностранном языке; моделирование рабочих си-

туаций на иностранном языке, обучение действием (action learning); модульное обучение.

Если большинство из перечисленных форм, методов и технологий направлены на формирование иноязычной коммуникативной компетенции в профессиональных ситуациях общения, то такие технологии, как дистанционное, мобильное, смешанное и модульное обучение применяются с целью интенсификации и индивидуализации языкового корпоративного обучения, повышения его гибкости относительно места, времени и задач обучения, обеспечения его непрерывности, а также реализации междисциплинарного подхода и повышения самостоятельности и автономии корпоративных обучающихся.

Особенным в языковом корпоративном обучении является и *вопрос мотивации*. Высокая мотивация сотрудников к обучению является одним из основополагающих факторов достижения компанией успеха на рынке.

Как правило, мотивация к обучению у сотрудников есть. Многие из них высоко мотивированы перспективами карьерного роста в компании [13] или же пытаются избежать наказаний в виде штрафов или увольнений [14], что является внешней мотивацией обучающихся [24].

И. Семенков и Н. Жаворонкова отмечают необходимость создания у корпоративных обучающихся внутренней мотивации, которая, по мнению авторов, является залогом успешности обучения [14].

Оптимальным решением вопроса создания внутренней мотивации сотрудников является создание в компании такой корпоративной культуры, главной ценностью и залогом успешности которой является знание. Согласно И. Семенкову и Н. Жаворонковой, осознание сотрудником своей ценности для компании через получаемое знание поможет сформировать внутреннюю мотивацию сотрудников к обучению [14].

В свою очередь, как считает Э.Н. Насибуллин, корпоративное обучение может быть использовано и в качестве способа мотивации и повышения лояльности сотрудников компании [11, с. 253]. В процессе учебы возможно создать дух «корпоративной солидарности, взаимопомощи и ответственности за качество и сроки обучения» [11, с. 258]. Этого же мнения придерживается Е. Новикова [13].

Для осуществления корпоративного обучения своих сотрудников компании обращаются в обучающие организации либо организуют данное обучение самостоятельно [6–9; 13; 14].

При самостоятельном обучении сотрудников компаниями используются внутренние формы корпоративного обучения: рабочие места, учебные подразделения, корпоративные университеты [6–9; 13].

В то же самое время Е. Новикова и В.Ш. Каганов подчеркивают тенденцию взаимодействия обучающих организаций и корпоративных университетов в осуществлении корпоративного обучения [8; 13].

Согласно данным С.В. Сидорова, корпоративное обучение может также осуществляться и кадровыми агентствами [7].

На основании представленной в статье информации следует, что сфера корпоративного обучения, являясь частью системы негосударственного образования, характеризуется высокой степенью независимости, гибкости, индивидуальности и огромными возможностями реализации в плане форм, методов, содержания, сроков и места обучения.

Однако постоянная зависимость компаний от требований рынка, необходимость поддержания своей конкурентоспособности, уникальности и инновационности накладывает на сферу корпоративного обучения определенные обязательства: быстрая реакция на изменения рынка, обеспечение непрерывности профессиональной подготовки сотрудников и создание индивидуализированных учебных программ.

В свою очередь, корпоративные языковые курсы, являясь частью системы корпоративного обучения, также направлены на индивидуализацию обучения корпоративных обучающихся иностранному языку, что требует проведения трудоемкой работы по созданию индивидуальных языковых корпоративных учебных программ.

Список литературы

1. Марон А.Е., Монахова Л.Ю. Концептуальный аспект диверсификации образования взрослых в современном социуме // Методология исследования в профессиональном педагогическом образовании: сборник материалов 6 Международного методологического семи-

- нара. СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2013. С. 108-115.
2. *Анищенко В.А.* Принципы непрерывного профессионального образования // Вестник Башкирского университета. 2007. № 1. С. 187-189.
 3. *Татарникова А.А.* Дополнительное профессиональное образование как составная часть непрерывного профессионального образования // Вестник Томского государственного университета. 2007. Вып. 299. С. 144-149.
 4. *Рубанов А.М.* Технология управления инновационным потенциалом образовательной организации на рынке услуг дополнительного профессионального образования. Тамбов: Изд-во ТГТУ, 2008. 160 с.
 5. *Горбатюк В.Ф.* Синергетика в современном обучении. Таганрог: Изд-во Таганрог. гос. пед. ин-та им. А.П. Чехова, 2012. 208 с.
 6. *Кузнецов В.В.* Корпоративное образование. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 227 с.
 7. *Сидоров С.В.* Особенности корпоративного обучения. URL: http://si-sv.com/publ/1/osobennosti_korporativnogo_obucheniya/14-1-0-386 (дата обращения: 20.06.2016).
 8. *Каганов В.Ш.* Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук. М., 2013. 47 с.
 9. *Малахов Е.С.* Развитие корпоративного обучения в системе услуг дополнительного профессионального образования: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2010. 25 с.
 10. *Нестерова О.В.* Handbook по дисциплине «Организация корпоративного обучения». URL: http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_mana-gement/organiz_corp_obucheniya/hb.html (дата обращения: 20.06.2016).
 11. *Насибуллин Э.Н.* Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации // Образовательные технологии и общество. 2010. Т. 13. Вып. 2. С. 250-261.
 12. Управление обучением и развитием персонала. URL: http://studme.org/1256120426153/management/upravlenie_personalom (дата обращения: 20.06.2016).
 13. *Новикова Е.* Особенности корпоративных тренингов: результативно и выгодно. URL: <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=6779> (дата обращения: 20.06.2016).
 14. *Семенков И., Жаворонкова Н.* Корпоративные клиенты обучающих организаций. URL: <http://hrm.ru/korporativnye-klienty-obuchajushhikh-organizacij> (дата обращения: 20.06.2016).
 15. *Ибрагимов И.М.* Особенности корпоративного обучения. URL: <http://scibook.net/obrazovatelnyie-tehnologii-sovremennye/osobennosti-korporativnogo-obucheniya-45305.html> (дата обращения: 20.06.2016).
 16. *Панфилова А.П., Громова Л.А.* Корпоративное обучение на основе гуманитарных технологий. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. 207 с.
 17. О системе корпоративного обучения и развития персонала, общие положения. URL: <http://dzensales.ru/personal/o-sisteme-korporativnogo-obucheniya-i-razvitiya-personala-obshhie-polozeniya> (дата обращения: 20.06.2016).
 18. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. URL: www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html (дата обращения: 20.06.2016).
 19. *Чапкин Р.В.* Актуальные проблемы организации обучения иностранному языку специалистов производства // Высшее образование сегодня. 2009. № 7. С. 75-77.
 20. *Корчагин Е.А., Сафин Р.С.* Инновационные формы организации дополнительного опережающего обучения студентов и работающего персонала // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16. № 16. С. 162-169.
 21. *Смирнов Н., Минеева Е.* Новые формы корпоративного обучения персонала. URL: <http://www.master-class.spb.ru/arttreningi/novye-formy-korporativnogo-obucheniya-personala/> (дата обращения: 20.06.2016).
 22. *Фопель К.* Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов: пер. с нем. М.: Генезис, 2010. 360 с.
 23. *Бартель В.В.* Современные технологии обучения. Специфика модульного обучения иностранному языку // Язык и мир изучаемого языка. 2012. № 3. С. 78-84.
 24. *Котик Б.С., Соловей П.* Как выучить иностранный язык. М.: ЧеРо; Когито-Центр, 2005. 143 с.

References

1. Maron A.E., Monakhova L.Yu. Kontseptual'nyy aspekt diversifikatsii obrazovaniya vzroslykh v sovremennom sotsiume [Conceptual aspect of diversification of adult's education in a modern society]. *Sbornik materialov 6 Mezhdunarodnogo metodologicheskogo seminara «Metodologiya issledovaniya v professional'nom pedagogicheskom obrazovanii»* [Proceedings of the 6th International methodological seminar "Methodology of investigation in professional pedagogical education"]. St. Petersburg, FSSI

- IPEAE RAE Publ., 2013, pp. 108-115. (In Russian).
2. Anishchenko V.A. Printsipy nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [Principles of continuous professional education]. *Vestnik Bashkirskogo universiteta – Bulletin of Bashkir University*, 2007, no. 1, pp. 187-189. (In Russian).
 3. Tatarnikova A.A. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie kak sostavnaya chast' nepreryvnogo professional'nogo obrazovaniya [Additional vocational training as component part incessant vocational education]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2007, no. 299, pp. 144-149. (In Russian).
 4. Rubanov A.M. *Tekhnologiya upravleniya innovatsionnym potentsialom obrazovatel'noy organizatsii na rynke uslug dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* [Technology of innovative potential of educational establishment managing on the services market of additional professional education]. Tambov, TSTU Publ., 2008. 160 p. (In Russian).
 5. Gorbatyuk V.F. *Sinergetika v sovremennom obuchenii* [Synergy in modern education]. Taganrog, Taganrog State Pedagogical Institute named after A.P. Chekhov Publ., 2012. 208 p. (In Russian).
 6. Kuznetsov V.V. *Korporativnoe obrazovanie* [Cooperative education]. Ekaterinburg, Russian State Professional Pedagogical Institute Publ., 2010. 227 p. (In Russian).
 7. Sidorov S.V. *Osobennosti korporativnogo obucheniya* [Special aspects of cooperative education]. Available at: http://si-sv.com/publ/1/osobennosti_korporativnogo_obucheniya/14-1-0-386 (accessed 20.06.2016).
 8. Kaganov V.Sh. *Korporativnoe obuchenie kak faktor obespecheniya konkurentosposobnosti rossiyskikh predprinimatel'skikh struktur* [Cooperative education as aspect of proving competitiveness of Russian entrepreneur structure]. Avtoreferat dissertatsii ... doktora ekonomicheskikh nauk. Moscow, 2013. 47 p. (In Russian).
 9. Malakhov E.S. *Razvitie korporativnogo obucheniya v sisteme uslug dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* [Development of cooperative education in the system of service of additional professional education]. Avtoreferat dissertatsii ... kandidata ekonomicheskikh nauk. Moscow, 2010. 25 p. (In Russian).
 10. Nesterova O.V. *Handbook po distsipline «Organizatsiya korporativnogo obucheniya»* [Handbook on discipline: "Organisation of cooperative education"]. Available at: http://www.e-biblio.ru/book/bib/06_management/organiz_corp_obucheniya/hb.html (accessed 20.06.2016).
 11. Nasibullin E.N. Korporativnoe obuchenie kak faktor povysheniya intellektual'nogo potentsiala personala organizatsii [Corporate education intellectual as an aspect of rising the potential of personnel of organization]. *Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo* [Educational technologies and society], 2010, vol. 13, no. 2, pp. 250-261. (In Russian).
 12. *Upravlenie obucheniem i razvitiem personala* [Managing education and development of personnel]. Available at: http://studme.org/1256120426153/menedzhment/upravlenie_personalom (accessed 20.06.2016).
 13. Novikova E. *Osobennosti korporativnykh treningov: rezul'tativno i vygodno* [Special aspects of cooperative trainings: with result and profitable]. Available at: <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=6779> (accessed 20.06.2016).
 14. Semenkov I., Zhavoronkova N. *Korporativnye klienty obuchayushchikh organizatsiy* [Cooperative clients in teaching organisations]. Available at: <http://hrm.ru/korporativnye-klienty-obuchayushchikh-organizatsiy> (accessed 20.06.2016).
 15. Ibragimov I.M. *Osobennosti korporativnogo obucheniya* [Special aspects of cooperative teaching]. Available at: <http://scibook.net/obrazovatelnyie-tehnologii-sovremennyye/osobennosti-korporativnogo-obucheniya-45305.html> (accessed 20.06.2016).
 16. Panfilova A.P., Gromova L.A. *Korporativnoe obuchenie na osnove gumanitarnykh tekhnologiy* [Cooperative teaching based on humanities]. St. Petersburg, Herzen SPUR Publ., 2008. 207 p. (In Russian).
 17. *O sisteme korporativnogo obucheniya i razvitiya personala, obshchie polozheniya* [About the system of cooperative teaching and personnel development, general provisions]. Available at: <http://dzensales.ru/personal/o-sisteme-korporativnogo-obucheniya-i-razvitiya-personala-obshhie-polozheniya> (accessed 20.06.2016).
 18. Russian Federation. Federal Law № 273-FZ of 29 December, 2012, *Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii* [On education in Russian Federation]. Available at: www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html (accessed 20.06.2016).
 19. Chapkin R.V. Aktual'nye problemy organizatsii obucheniya inostrannomu yazyku spetsialistov proizvodstva [Problems of current important in foreign language studying organization specialists on manufacture]. *Vyshee obrazovanie segodnya – Higher Education Today*, 2009, no. 7, pp. 75-77. (In Russian).
 20. Korchagin E.A., Safin R.S. Innovatsionnye formy organizatsii dopolnitel'nogo operezhayushchego obucheniya studentov i rabotayushchego personala [Innovative organisation forms of further proactive education of students and employees]. *Vestnik Kazanskogo*

- tekhnologicheskogo universiteta* [Bulletin of Kazan technology university], 2013, vol. 16, no. 16, pp. 162-169. (In Russian).
21. Smirnov N., Mineeva E. *Novye formy korporativnogo obucheniya personala* [New forms of cooperative teaching of personnel]. Available at: <http://www.master-class.spb.ru/arttreningi/novye-formy-korporativnogo-obuche-niya-per-sonala/> (accessed 20.06.2016).
22. Fopel K. *Psikhologicheskie printsipy obucheniya vroslykh. Provedenie vorkshopov: seminarov, master-klassov* [Psychological principles of adults' teaching. Workshops, seminars and master-classes], trans. from German. Moscow, Genezis Publ., 2010. 360 p. (In Russian).
23. Bartel V.V. *Sovremennye tekhnologii obucheniya. Spetsifika modul'nogo obucheniya inostrannomu yazyku* [Modern education technologies. Specify of module foreign language teaching]. *Yazyk i mir izuchaemogo yazyka* [Language and world of learning language], 2012, no. 3, pp. 78-84. (In Russian).
24. Kotik B.S., Solovey P. *Kak vyuchit' inostranny yazyk* [How to learn foreign language]. Moscow, CheRo Publ., Cogito-Centre Publ., 2005. 143 p. (In Russian).

Поступила в редакцию 02.07.2016 г.
Received 2 July 2016

UDC 378.375

CHARACTERISTICS OF CORPORATE LANGUAGE COURSES

Elena Nickolaevna POTAPOVA

Lecturer, Foreign Languages Department

Moscow Pedagogical State University

1/1 Malaya Pirogovskaya St., Moscow, Russian Federation, 119991

E-mail: elena_nickolaevna84@mail.ru

It is devoted to the characteristics of corporate language courses which main aim is to meet the needs of corporate students and make their learning more effective. The necessity of life-long learning of adult students and in this regard states the importance of corporate teaching and learning, the notion of corporate teaching and learning and outlines its main characteristics, strategic aims and tactical objectives are defined. On this basis the characteristics of corporate language courses are identified and a definition to a language corporate teaching programme is given, where the adjustment of language programmes to the needs of corporate clients is considered as highly important. Different classifications of forms, methods and technologies of corporate learning and teaching in general are also presented and on this basis the most effective forms, methods and technologies of language corporate learning and teaching are identified. Regarding these forms, methods and technologies, special emphasis is put on "same background" and "mixed background" forms of corporate learning and the advantages and disadvantages of each form are outlined, where "same background" form is considered to be more effective in terms of language corporate learning. In addition, in accordance with goals and objectives of language corporate learning and teaching its traditional and innovative forms, methods and technologies are outlined. The question of employees' motivation to learn is also raised, where external motivation is defined as dominant and less effective than internal motivation, which in turn is to be developed.

Key words: corporate students; corporate teaching and learning; strategic aims; tactical objectives; language corporate teaching programme; forms; methods and technologies of language corporate teaching and learning; external and internal motivation

DOI: 10.20310/1810-0201-2016-21-11(163)-63-72

Информация для цитирования:

Потапова Е.Н. Характеристики корпоративных языковых курсов // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2016. Т. 21. Вып. 11 (163). С. 63-72. DOI: 10.20310/1810-0201-2016-21-11(163)-63-72.

Potapova E.N. *Kharakteristiki korporativnykh yazykovykh kursov* [Characteristics of corporate language courses]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 2016, vol. 21, no. 11 (163), pp. 63-72. DOI: 10.20310/1810-0201-2016-21-11(163)-63-72. (In Russian).