

# ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИАЛОГИЧЕСКОЙ РЕЧИ У СТУДЕНТОВ-ИНОСТРАНЦЕВ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

*Боровая Елена Игоревна (Орел, Россия)*

Аннотация: Статья посвящена проблеме обучения студентов-иностранцев профессиональной диалогической речи. Анализируются особенности обучения диалогу, дается алгоритм построения педагогической деятельности при обучении профессиональной коммуникации.

Ключевые слова: профессиональная диалогическая речь, обучение студентов-иностранцев, русский язык как иностранный.

Abstract: The article is devoted to the problem of teaching foreign students of professional dialogical speech. The peculiarities of teaching the dialogue are analyzed, the author gives the algorithm for constructing pedagogical activity in the teaching of professional communication.

Key words: the professional dialogical speech, training of foreign students, Russian as a foreign language.

В рамках реализации современного учебного процесса в вузах большое внимание уделяется формированию профессиональной коммуникативной компетенции как у русских студентов, так и у студентов-иностранцев. Следует отметить, что вовлечение иностранных студентов в профессиональную коммуникацию в процессе их обучения в университете является необходимым звеном при их социокультурной адаптации в иноязычной среде. Нельзя не согласиться с Чалой Е.М. в том, что «первостепенное значение этой (диалогической) формы устной речи в профессиональном общении определяется социальным заказом общества: подготовкой специалистов, имеющих глубокие знания для обмена опытом с зарубежными коллегами, для проведения международных соревнований, для участия в конференциях и симпозиумах» [Чалая 2013, 48].

При освоении студентами-иностранцами дисциплины «Иностранный (русский) язык (профессиональный)» формируются следующие компетенции, предусмотренные ФГОС ВО:

- способность использовать основы профессиональных знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

– способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);

– способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)[ФГОСВО 2015, 10-11].

В результате освоения дисциплины и формирования соответствующих компетенций студент должен:

1) знать:

– иностранный (русский) язык в объеме, необходимом для получения профессиональной информации из русскоязычных источников;

– нормы межкультурного общения и этикет обмена информацией на профессиональном уровне;

– основные вопросы организации профессионального общения с русскоязычными партнерами;

– терминологию в объеме, необходимом для общения, чтения и перевода (со словарем) русскоязычных текстов профессиональной направленности;

– лексико-грамматические явления, характерные для языка специальности;

– структуру сообщений, докладов, рефератов;

– основы публичной речи;

2) уметь:

– использовать иностранный (русский) язык при межличностном и межкультурном взаимодействии в профессиональной деятельности;

– читать и понимать литературу по специальности;

– свободно и адекватно выражать свои мысли при беседе на профессиональные темы и понимать диалогическую и монологическую речь собеседника на русском языке;

– принимать участие в деловых встречах и дискуссиях;

– писать деловые письма, аннотации; реферировать статьи на профессиональные темы;

- составлять план, тезисы, конспекты, резюме;
- применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной самоорганизации и саморазвития;

3) владеть:

- навыками выражения своих мыслей и мнения в межличностном, деловом и профессиональном общении на иностранном (русском) языке;
- навыками извлечения необходимой информации из оригинальных текстов на русском языке по проблемам выбранной специальности;
- различными навыками речевой деятельности (чтение, письмо, говорение, аудирование) на русском языке в сфере профессионального общения.

Формирование названных умений и навыков требует от преподавателя четкой систематизации своих действий в процессе обучения русскому профессиональному языку. При этом особое внимание должно уделяться развитию именно профессиональной диалогической речи. В методике преподавания языка диалогом принято называть «цепь реплик, которые обычно порождаются одна за другой в условиях непосредственного общения двух собеседников» [Акишина 2008, 67].

Организуя на занятии процесс по формированию диалогической речи, педагогу необходимо продумать систему заданий по созданию студентами собственных диалогических единств, так как именно диалогическое единство является образцом и той репликой-моделью, которую в последующем будет применять студент-иностранец в своей профессиональной и бытовой коммуникации. Под диалогическим единством понимают «соединение реплик, характеризующееся структурой, интонационной и смысловой законченностью» [Капитонова 2000, 184].

При обучении профессиональной диалогической речи преподаватель может столкнуться с рядом трудностей: недостаточный словарный запас студентов-иностранцев, владение грамматическими конструкциями на низком уровне, незнание темы речевой ситуации, отсутствие инициативности

и т.д. Вот почему педагогу необходимо максимально точно подобрать материал для реализации речевых ситуаций. Данную работу на каждом занятии можно представить в виде определенного алгоритма.

На первом этапе необходимо ввести новые лексические единицы, которые в последующем должны быть отработаны со студентами не только изолированно, но и с точки зрения синтаксической сочетаемости. Подобная работа расширит словарный запас обучающихся, закрепит в сознании основные речевые интенции. Например, работая со студентами-иностранцами экономического профиля по теме «Менеджмент. Управление предприятием», в начале изучения темы можно предложить следующие задания:

***Задание 1.** Прочитайте предложения, попробуйте дать определения терминов: менеджмент, управлять, управленческий, стратегический. В случае затруднения обратитесь к толковому словарю.*

***Задание 2.** Составьте все возможные словосочетания с предложенными словами. Если необходимо измените род и падеж существительных и прилагательных.*

менеджмент	процесс
управлять	персонал
управленческий	подход
стратегический	производство
	субъект
	предприятие
	система
	теория
	управление

***Задание 3.** Используя словосочетания из задания 2, составьте микродиалоги по схеме реплика-вопрос – реплика-ответ.*

На втором этапе целесообразно предложить студентам прослушать аутентичный диалог по теме занятия, дав при этом установку ответить на вопросы по содержанию прослушанного текста. Для группы сильных студентов можно предложить записать фразы из диалога, содержащие

изученные в начале занятия словосочетания и конструкции. Звучащий диалог в данном случае служит примером, как следует вести разговор в подобной профессиональной ситуации, становится образцом речевого поведения. Для закрепления прозвучавших диалогических единств студентам-иностранцам необходимо выполнить подстановочные упражнения.

***Задание 4.** Прослушайте отрывок из интервью с Ковиновой Э.В., директором Центра современных технологий управления персоналом, ответьте на вопрос: «В чем заключается успех в управлении персоналом компании?».*

***Журналист:*** Какие наиболее типичные ошибки в управлении современной фирмы Вы могли бы выделить, исходя из Вашего опыта?

***Ковинова Э.В.:*** Об ошибках можно говорить много. Назову только три, на мой взгляд, носящие фундаментальный характер. Во-первых, не секрет, что уже давно не ходят на концерты, а ходят на исполнителей; лечатся не у специалистов, а у конкретных врачей; ходят не на тренинги, а на тренера. Понятно, что доверяем мы охотнее не фирме, а человеку из нее. Зная все это, тем не менее, руководство компаний не придает серьезного значения системе управления персоналом. Плюс неумение воспринимать своих сотрудников как личностей.

***Ж.:*** А каковы другие группы ошибок?

***К.:*** Во-вторых, типична ситуация, когда постепенно основная цель бизнеса уступает место множеству промежуточных. Руководитель утрачивает целостность восприятия бизнеса, а деятельность компании превращается в непрерывное решение постоянно возникающих финансовых, маркетинговых и управленческих задач. Односторонность подходов к бизнесу резко сужает возможности развития, обедняет спектр возможных решений для руководителя. Но если руководитель осваивает новые технологии, методы развития бизнеса, постоянно находится в информационном тонусе, это дает ему толчок к интенсивному развитию. В-третьих, неумение воспринимать самих себя (руководителей, собственников) в качестве носителей корпоративной культуры, неумение разглядеть и

культивировать в компании корпоративную культуру, со всем набором ее атрибутов: ценности, символы, ритуалы, мифология.

**Ж.:**Каковы основные направления деятельности Центра современных технологий управления персоналом? Что позволяет вам выделяться на фоне компаний-конкурентов? Приоткройте, пожалуйста, для наших читателей свой «секрет успеха».

**К.:**Центру современных технологий управления персоналом (как команде объединившихся единомышленников) 3 года, в ней работают (как штатные, так и внештатные) специалисты-практики со стажем, в том числе и в области управления персоналом. Наш продукт – это повышение эффективности работы компаний. Увеличить доходы консультанты не всегда могут, а вот уменьшить расходы и уберечь от ошибок это в наших силах.

**Ж.:**Какие слабые места Вы отметили бы в планировании работы по обучению персонала? На что в первую очередь стоит обратить внимание менеджеров по персоналу?

**К.:**Слабые места обусловлены, на мой взгляд, недостаточной системностью. При переговорах мы стараемся в первую очередь донести до большинства компаний то, что работа с персоналом – это система, которая, в свою очередь, является частью системы управления компанией, а та, уже в свою очередь – частью системы управления бизнесом (по материалам сайта <http://www.top-personal.ru>).

***Задание 5. Закончите микродиалоги.***

а) – Какое значение Вы придает системе управления персоналом в своей фирме? Что для Вас особенно важно в этой области?

– ... .

б) – Ваша компания является одной из крупнейших. У Вас большой штат сотрудников. Как Вам удастся организовать работу всех представителей компании?

– ... .

Третий этап направлен на формирование собственно диалогической речи студентов-иностранцев, когда происходит переход от эмпирического

знания к практике. На данном этапе наиболее эффективным будет использование элементов ролевой игры, что позволит студентам-иностранцам в полной мере погрузиться в аутентичную ситуацию, почувствовать себя максимально свободно и непринужденно. Задача преподавателя в этом случае – вовлечь как можно больше студентов в групповой диалог. Главная цель такого диалога – развить у студентов умение задавать вопросы, давать развернутые ответы и свободно высказывать свою точку зрения. В таком диалоге важным является возможность каждого из студентов выступить несколько раз, реализовать свой коммуникативный потенциал.

Если студенты-иностранцы безынициативно вовлекаются в диалог, то преподавателю следует заменить форму работы и разбить всю группу на более мелкие (по 2, 3 человека). При этом необходимо продумать речевую ситуацию таким образом, чтобы была вероятность высказывания разных точек зрения. Следовательно, будет осуществлен переход от профессионального диалога в небольших группах к общегрупповому диалогу.

*Задание 6. Примите участие в дискуссии. Представьте свой план управления персоналом в своей будущей фирме. Обсудите его с другими членами группы. Ответьте на их вопросы, докажите свою точку зрения.* (Задание может выполняться как индивидуально каждым студентом, так и в группе из 2, 3 человек).

Как показывает практика, большое значение для формирования профессиональной диалогической речи у студентов-иностранцев играет хорошо организованная самостоятельная работа. Диалог будет наиболее полным в случае, если студенты уже частично знают терминологию речевой ситуации. В связи с этим целесообразно давать задания, направленные на ознакомление студентов-иностранцев с аутентичными текстами из научных журналов по специальности. Важное место здесь занимает также подготовка проектов и презентаций по теме будущей дискуссии.

Таким образом, работа преподавателя по формированию умений и навыков профессиональной диалогической речи у студентов-иностранцев должна носить поэтапный, систематический характер, опираться на принцип преемственности внеаудиторной и аудиторной работы.

### **Литература:**

1. Акишина А.А., Каган О.Е. Учимся учить. Для преподавателя русского языка как иностранного. – М.: Рус. яз. Курсы, 2008.
2. Капитонова Т.И., Московкин Л.В. Методика обучения русскому языку как иностранному на этапе предвузовской подготовки. – СПб.: Златоуст, 2006.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. Уровень высшего образования бакалавриат. От 12 ноября 2015 г. № 1327.
4. Чалая Е. М. Развитие диалогической речи у студентов-нефилологов // Наука и образование без границ – 2013: Pedagogiczne nauki: VIII Международная научно-практическая конференция. – Przemysl: Nauka i studia, 2013. С. 47-52.