

ІНШОМОВНА ПІДГОТОВКА ІНЖЕНЕРІВ ЗАСОБАМИ ІНТЕНСИВНОЇ МЕТОДИКИ

Александров В.М., аспірант

Запорізький національний університет

Стаття розглядає можливі форми організації професійно-орієнтованої іншомовної підготовки інженерів за інтенсивною методикою в умовах корпоративного навчання.

Ключові слова: професійно-орієнтована англійська підготовка, умови корпоративного навчання, інтенсифікація процесу.

Александров В.Н. ИНОЯЗЫЧНАЯ ПОДГОТОВКА ИНЖЕНЕРОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНТЕНСИВНОЙ МЕТОДИКИ / Запорожский национальный университет, Украина.

Статья рассматривает возможные формы организации профессионально-ориентированной иноязычной подготовки инженеров с применением интенсивной методики в условиях корпоративного обучения.

Ключевые слова: профессионально-ориентированная англоязычная подготовка, условия корпоративного обучения, интенсификация процесса.

Alexandrov V. FOREIGN LANGUAGE TRAINING FOR ENGINEERS BY USING INTENSIVE METHODS / Zaporizhzhya National University, Ukraine.

The article deals with the possible organizational forms for foreign language training of engineers by using intensive methods during corporative training.

Key words: English for specific purposes training, corporative training, intensification of the process of study.

Соціально-економічні зміни, що відбуваються в суспільстві, вимагають підвищення ефективності системи освіти взагалі та методики навчання іноземних мов зокрема. Педагогічні цілі безпосередньо зумовлюються соціальними цілями та соціальною сутністю навчання. Нові умови життя змінюють і методи викладання, і зміст педагогічної практики. Тому розробка нових методик навчання є не тільки педагогічним, але й соціальним завданням [1; 2].

Загальноєвропейські тенденції іншомовного навчання спрямовані на подолання мовних бар'єрів та розвиток іншомовних вмінь європейців не лише в освіті і культурі, але й у торгівлі і промисловості.

Зростання попиту на післядипломне навчання іноземним мовам в Україні зумовлено певними причинами. По-перше, протягом останніх десяти років підвищується попит на кваліфікованих спеціалістів, які володіють іноземною мовою. Це підтверджується великою кількістю оголошень про вакансії в засобах масової інформації. Майже в кожному переліку вимог до кандидата на ту чи іншу посаду володіння іноземною мовою є обов'язковим. По-друге, неухильно зростає кількість українських підприємців, які відвідують інші країни, що призводить до збільшення числа дипломованих спеціалістів, які бажають оволодіти іноземними мовами. Так, на деяких іншомовних курсах, які користуються популярністю, кількість клієнтів щороку зростає на 20-30 %. За прогнозами спеціалістів, така динаміка зберігатиметься в найближчі роки [3].

Нові міжнародні контакти з провідними зарубіжними фірмами у науково-технічній та виробничій сферах зумовлюють попит на спеціалістів нового покоління, насамперед тих, які якісно володіють іноземними мовами. Сьогодні неможливо уявити менеджера без вміння спілкуватись іноземною мовою із своїм діловим партнером. Вільне володіння іноземними мовами на професійному рівні сприяє швидкому розумінню нових технологій та світових стандартів і, як результат, більш швидкому розвитку вітчизняного виробництва. Проте практика свідчить, що значна кількість працюючих інженерів не володіє іншомовною професійною компетенцією, яка необхідна для співпраці в умовах міжнародного ринку.

У європейських ВНЗ з кінця 80-х років минулого сторіччя розробляються та запроваджуються спеціальні курси англійської мови (як домінуючої) для юристів, бізнесменів, працівників туристичного бізнесу, медиків, бібліотекарів тощо. Існують також вітчизняні розробки з методики навчання іноземних мов для професійного спілкування з таких спеціальностей: економісти (Є.В. Мірошниченко), юристи (Л.Б. Котлярова, Г.П. Савченко), медики (О.П. Петрашук), фармацевти (М.А. Задорожна), бібліотекарі (О.А. Калашникова), технічні спеціальності (І.М. Гришина, Г.О. Ємельянова, О.Б. Тарнопольський), військові (Р.Г. Зайцева, І.С. Онисіна, Н.І. Угрюмова). Незважаючи на це, багато галузей професійного іншомовного спілкування залишаються недослідженими. Конкретні потреби спеціалістів в оволодінні мовою для спеціальних цілей викликали необхідність створення спеціалізованих курсів англійської мови для певних груп спеціалістів із врахуванням специфіки їх професійної діяльності та процесу комунікації на ситуативній основі. Цей підхід до навчання іноземних мов для спеціальних цілей і сьогодні продовжує домінувати в сучасній зарубіжній методиці [4].

Особливим фактором сучасного життя стає інтенсивність, яка вимагає нових підходів до організації освітнього процесу [5]. Ідея інтенсивного іншомовного навчання отримала розвиток в працях Г. Лозанова, Г.А. Китайгородської, Л.К. Гегечкорі, А.С. Плесневича. В Україні проблемі інтенсивного іншомовного навчання присвячені дослідження О.Б. Тарнопольського, З.М. Корневої.

Проте, на нашу думку, існуюче соціальне замовлення вимагає розвитку ідеї інтенсивного навчання у професійно-орієнтованому контексті та розробки загальних теоретичних положень, змісту, форм і методів інтенсивного навчання іноземних мов для інженерів багатьох галузей вітчизняної економіки із урахуванням сучасних умов. Актуальність проблеми підтверджується останніми дослідженнями, які виявили, що лише третина роботодавців вважає, що випускники немовних вузів у достатній мірі володіють іншомовною компетенцією для професійних цілей [6].

Метою цієї статті є аналіз можливих методів організації інтенсивного професійно-орієнтованого іншомовного навчання інженерів (в умовах праці та поза працею) у контексті розвитку ідеї розкриття іншомовних здібностей особистості.

Для цього необхідно вирішити такі завдання:

- визначити можливі методи організації інтенсивної іншомовної підготовки інженерів в умовах корпоративного навчання;
- запропонувати новий формат інтенсифікації навчання інженерів професійно-орієнтованої англійської мови у процесі праці та поза працею;
- уточнити умови та принципи організації інтенсивного навчання інженерів професійно-орієнтованої англійської мови.

Готовність і здатність дорослої людини до саморозвитку актуалізується в системі післядипломної освіти при використанні ефективних моделей навчання. Подальше удосконалення володіння професійно-орієнтованою іноземною мовою відбувається у системах післядипломної і корпоративної освіти.

Великою проблемою післядипломної форми навчання є те, що учасники навчання різняться за професіями, мають різний життєвий ритм, різні цілі в оволодінні іноземною мовою, що не сприяє створенню атмосфери спілкування навіть загальною іноземною мовою. Крім того, у більшості випадків навчальний процес починається з 18.00. Учасниками навчального процесу є дорослі люди різного віку, які закінчили свій робочий день і мають певний ступінь втоми, чим пояснюється різниця рівнів їхньої пам'яті, уваги та мислення. За вищезгаданих умов викладачі не мають можливостей для

широкого використання переваг методу активізації можливостей особистості в колективі, які відкриваються в навчальній групі (команді), об'єднаній корпоративними інтересами.

Існує декілька методів організації корпоративного навчання. Серед них треба виділити корпоративні навчальні центри, корпоративні тренінги, наставництво, ротацію кадрів, дистанційне навчання, які можна успішно використовувати для інтенсивного розвитку іншомовної компетенції персоналу організацій. Безумовно, ці методи мають свої переваги і недоліки, які потрібно враховувати під час організації ефективного іншомовного навчання інженерів конкретних організацій. Методи організації корпоративного навчання та їхні переваги і недоліки подані в Таб. 1.

Таблиця 1- Переваги та недоліки методів корпоративного навчання

Метод	Переваги	Недоліки
Корпоративний центр	Навчання здійснюється в умовах виробництва. Спеціалісти з навчання мають досвід діяльності на виробництві і знають специфіку проблем.	Потрібні значні кошти для запровадження та підтримки цієї структури. Застосовується тільки великими фірмами.
Корпоративний тренінг	Цілеспрямоване навчання з різних аспектів. Нові ідеї і свіжий підхід. Теоретичні знання підкріплюються практичними навичками.	Необхідність навчання поза працею. Необхідність залучення зовнішніх тренерів. Необхідність адаптації теми тренінгу до потреб організації.
Наставництво	Швидко переймається специфіка діяльності підприємства та індивідуальний стиль наставника.	Обмежена сфера застосування, головним чином, виробнича. Підходить тільки для випускників ВНЗ та молодих спеціалістів.
Ротація кадрів	Цільова спрямованість на отримання спеціалістів високого рівня. Дозволяє відстежити потенціал кожного інженера в різних сферах виробництва. Бачення перспективи кар'єрного зростання.	Може застосовуватися лише за умови довгострокового рекрутування персоналу.
Дистанційне навчання	Швидке отримання великого обсягу матеріалу з мінімальними витратами. Ефективне для великих компаній з філіями в інших містах/країнах. Навчання у зручні часи.	Складність контролю навчання. Відсутність безпосереднього зв'язку теорії з практикою. Вимагає значних стартових витрат.

Корпоративний навчальний центр може існувати лише у великих фірмах або виділитися в самостійну галузеву організацію під егідою великих корпорацій. Такий центр має комплексну навчальну програму, розроблену за модульним принципом. Кожен модуль включає в себе єдиний цикл тренінг-семінарів. Навчання в центрі розвиває професійну компетенцію інженерів, пояснює особливості фахової термінології, охоплює ґрунтовні знання з історії фаху, компанії, галузі та прищеплює

корпоративну культуру. Корпоративний навчальний центр є зручною формою організації поетапно-концентричного процесу інтенсивного іншомовного навчання. Великі компанії з великою кількістю працівників утримують штатних спеціалістів з навчання для проведення стандартних тренінгів конвеєрним методом. Інженери, які досягають високого рівня володіння англійською мовою для професійних цілей, продовжують поглиблене вивчення свого фаху за кордоном у міжнародних корпоративних центрах, де викладання спеціальних предметів відбувається виключно англійською мовою. У таких центрах навчання проводять не тільки викладачі, але й провідні спеціалісти певної галузі. Розвиток корпоративних навчальних центрів може стати одним з найбільш привабливих методів організації інтенсивного іншомовного навчання в умовах неперервної освіти дорослих.

Час від часу компанії замовляють корпоративні іншомовні тренінги для професійних цілей, тренінги підвищеної інтенсивності, а також спеціальні навчальні програми для фахівців різних відділів певної організації. Існують іншомовні “тренінги вихідного дня”, що тривають з п’ятниці до неділі, а також короткострокові інтенсивні тренінги від 3 до 10 діб, які мають назву “ударного курсу” (crash-course). Одним з найбільш популярних тренінгів з навчання іноземної мови для професійних цілей є курс “навчання + праця”, в якому загальний або спеціальний мовний тренінг поєднується із стажуванням у зарубіжній компанії. Практика стає часткою навчального курсу, його логічним продовженням. Деякі закордонні компанії будують тренінги за принципом “бутерброду” (sandwich course): два-три тижні занять, потім практика, а після цього продовження занять на підвищеному рівні. Тренінги є досить ефективним, але короткостроковим засобом підготовки персоналу підприємств. Для того, щоб досягти реального результату в підготовці і перепідготовці персоналу, вони мають бути не разовими, а системними, тобто проводитись у вигляді модулів до 4-5 разів на рік тривалістю 3-4 дні кожний.

Найбільш популярними та поширеними методами корпоративного навчання в багатьох країнах є mentoring і coaching. Ці способи навчання, які широко застосовуються закордонними компаніями, мають свої аналоги в українській мові – наставництво та репетиторство. При застосуванні наставництва особа, яка керує підготовкою, є внутрішнім консультантом, який опікує одного працівника та дбає про його розвиток. Досить часто молоді спеціалісти закріплюються за досвідченими інженерами, які повинні пояснювати основні моменти роботи та корпоративної культури. Тривалість навчання залежить від специфіки діяльності підприємства, після чого молодий спеціаліст отримує посаду. Цей метод є дуже продуктивним для оволодіння іноземною професійною компетенцією, коли іноземний наставник (supervisor) курирує інженера, який володіє загальною іноземною мовою, проте не володіє іноземною мовою для спеціальних цілей.

Завдяки методу ротації кадрів формуються фахівці широкого профілю, які добре знають особливості діяльності багатьох підрозділів компанії. Цей метод навчання використовують із метою оволодіння інженерами іншомовними професійними термінами усіх ланок виробничого процесу. Досвід індивідуальної іншомовної підготовки у процесі праці (on the job) є дуже корисним для молодих інженерів, які впродовж кількох місяців проходять стажування на вітчизняних підприємствах. Головною метою такого виду підготовки є оволодіння професійно-орієнтованою англійською мовою, що пов’язана з технологією усього сучасного процесу виробництва. По закінченні стажування інженери складають екзамени з технології виробництва та іноземної мови для спеціальних цілей (ESP). Екзамени приймають керівники відповідних підрозділів, провідні інженери підприємства і спеціалісти з навчання персоналу. Ротація дозволяє відібрати найкращих спеціалістів і швидко адаптувати їх до умов підприємства. Метод дистанційного навчання підходить для тих

компаній, які мають філії в інших містах. Цей метод дозволяє проводити інтерактивні навчальні курси в умовах виробництва і отримувати онлайн завдання і консультації. Навчання відбувається у зручний для інженерів час, після чого вони складають іспити в онлайн-режимі для підтвердження свого кваліфікаційного рівня. Цей підхід розвивається дуже швидко і може стати альтернативою тренінговій формі навчання. Метод дистанційного навчання може застосовуватися також для оволодіння граматику або письмом іноземної мови, але він не підходить для розвитку вмінь усного мовлення.

Інтенсивна професійно-орієнтована іншомовна підготовка є одним з найбільш ефективних засобів реалізації можливостей корпоративного навчання для розвитку іншомовної професійної компетенції учасників навчальної групи, яка вже об'єднана спільною трудовою діяльністю. Процес інтенсивного корпоративного навчання іноземної мови в умовах виробництва в процесі праці (on the job) та поза працею (off the job) може мати груповий та індивідуальний характер. Загалом групові форми підготовки частіше вважаються більш результативними для цілей організації. Окрім елементів розвитку індивідуальної професійної компетенції вони навчають співпраці у групі, інтегрують колективи працівників, уможливають акцептування зв'язків працівників окремих підрозділів з цілісністю організації. Техніка підготовки у процесі праці пов'язана із безпосереднім передаванням знань без потреби створення штучних ситуацій підготовки. Завдяки цьому вивчений матеріал використовується практично на конкретному робочому місці. Підготовка поза працею вимагає перекладення процесу праці у реально існуючу проблемну ситуацію, але може мати більш широкий вимір і стосуватися освоєння вмінь, які будуть придатними у майбутньому. Процеси іншомовного спілкування трактуються як такі, що безпосередньо "обслуговують" міжособистісні відносини співробітників, а також їхню основну вузьку професійну діяльність. Позитивні міжособистісні відносини учасників корпоративної групи сприяють активному формуванню іншомовної позиції кожного учасника навчання через колективне вирішення проблемних завдань. Завдання викладачів полягає у створенні максимально однорідних груп інженерів за рівнями володіння мовою та приналежністю до відділів. Орієнтація на професійну проблематику та підтримка позитивних емоцій під час виконання спільних завдань забезпечує високий рівень внутрішньої мотивації інженерів одного відділу або таких відділів, які безпосередньо співпрацюють у процесі виробництва. Але реалізація вищезгаданих принципів інтенсивного навчання стає ефективним лише за умови ретельного вивчення специфіки діяльності відділів конкретного виробництва. Це зумовлює необхідність змінити функції викладача в системі післядипломної освіти, тобто перейти від передачі інформації до спільного із спеціалістами планування навчання, визначення його змісту і форм, до активного професійного розвитку. Іншими словами, викладачі і методисти в системі післядипломної освіти мають опанувати функції фасилітатора [7]. Існує можливість оптимізувати процес оволодіння іноземними мовами за допомогою створення нових інтенсивних програм, які мають бути зорієнтовані на конкретні комунікативні потреби вітчизняних інженерів, що буде зумовлювати мету та зміст кожної спеціалізованої програми. Педагоги повинні забезпечити відповідність змісту навчання характеру та змісту трудової діяльності конкретних спеціалістів, які навчаються в системі післядипломної освіти.

Серед найбільш цікавих та ефективних інновацій у сфері інтенсивного навчання іноземним мовам слід виділити програми "занурення" в іншомовне середовище (immersion programs). Подальший розвиток отримує ідея інтенсивного навчання та використання можливостей колективу щодо розкриття іншомовних здібностей особистості.

На думку А.С. Плесневича, “занурення” – це форсоване навчання іншомовному спілкуванню у штучно створеному навчальному іншомовному середовищі в умовах, що максимально наближені до реальності [8]. Цей висновок є дуже важливим для нашого дослідження, оскільки стратегія інтенсивного навчання інженерів професійно-орієнтованої англійської мови за методом “занурення” зорієнтована на створення саме такого насиченого іншомовного навчального середовища, яке ґрунтується на органічному поєднанні принципів професійної діяльності інженерів і обраних методів іншомовного навчання. Новою ефективною формою інтенсифікації навчання інженерів професійно-орієнтованої іноземної мови може стати організація спеціальних вузько професійних програм корпоративного навчання з частковим або повним зануренням. Ми розглядаємо інтенсивне професійно-орієнтоване навчання англійської мови за методом “занурення” як тип корпоративного навчання в умовах праці та поза працю, метою якого є створення та розвиток вузької професійно-орієнтованої комунікативної компетенції діючих інженерів. Поетапно-концентрична організація інтенсивного іншомовного навчання з частковим зануренням є ефективною формою інтенсивного оволодіння іншомовною комунікативною компетенцією, яка гармонійно поєднує навчальну та професійну діяльність інженерів.

Новий формат організації інтенсивного професійно-орієнтованого навчання інженерів вимагає аналізу принципів навчання іноземної мови для ділового спілкування.

Г.А. Китайгородська висуває чотири принципи навчання іноземної мови згідно з “методом активізації резервних можливостей особистості”:

- принцип організації особистісного спілкування у навчальному процесі;
- принцип поетапно-концентричної організації навчального процесу;
- принцип використання рольової гри в організації навчального процесу;
- принцип організації колективного спілкування [9].

О.Б. Тарнопольський вказує на те, що метод є комплекс принципів, за якими організується навчальний процес, теоретична база того, “як навчати” [10]. Серед методичних принципів навчання англійської мови для ділового спілкування дослідник виділяє:

- принцип забезпечення мотиваційної достатності;
- принцип мінімізації змісту навчання;
- принцип смислового структурування мовного матеріалу;
- принцип поетапно-концентричної організації навчального процесу;
- принцип організації особистісного різнопланового спілкування;
- принцип організації колективного професійного спілкування та творчої співпраці (cooperative learning);
- принцип інтегрованості навчання чотирьох видів мовної діяльності (говоріння, аудіювання, читання, письмо);
- принцип використання ділової гри та проектної методики в організації навчання;
- принцип практичної реалізації комунікативної компетенції у навчанні.

Ми вважаємо, що смислом стратегії інтенсивного навчання має стати не побудова послідовності дій педагогу, а створення могутнього інформаційно насиченого іншомовного професійного середовища для подальшого використання його властивостей, а також формування стилю педагогічної взаємодії. Створення та підтримка іншомовного освітнього середовища усередині організації засобами інтенсивного навчання та корпоративної культури вимагають від викладачів розуміння усієї виробничої діяльності організації, вивчення іншомовних потреб працівників відділів та усвідомлення своєї нової ролі фасилітатора.

Наш досвід інтенсивного навчання інженерів професійно-орієнтованої англійської мови змушує нас вказати на одну важливу умову організації іншомовного навчання інженерів. Такою умовою має стати створення максимально насиченого іншомовного середовища протягом усього періоду інтенсивного навчання. Створення міцного професійно-орієнтованого навчального середовища стає найважливішим у дотриманні стратегії програми інтенсивного іншомовного навчання інженерів. Виникає необхідність ретельного вивчення іншомовних здібностей, рівня вербального мислення, вербальної пам'яті, лінгвістичного досвіду інженерів та інших психолого-педагогічних умов для розробки програми інтенсивного навчання професійно-орієнтованої англійської мови та поетапного розвитку іншомовних вмінь спеціалістів. Спільна умотивованість та спільна виробнича діяльність інженерів однієї організації (відділу) роблять можливим швидке створення реального іншомовного освітнього середовища і ефективного застосування форм і методів інтенсивного іншомовного навчання інженерів для вирішення реальних виробничих завдань. Суть полягає у тому, що під час проведення інтенсивної підготовки група інженерів не відходить від реальних умов своєї організації (відділу), де у спільній діяльності вони розвивають свою іншомовну професійну компетенцію і де для діючих інженерів професійно-орієнтована англійська мова стає необхідним інструментом, а володіння нею – умовою кар'єрного успіху. У контексті нашого дослідження інтенсивне оволодіння інженерами професійно-орієнтованою англійською мовою має стати однією з найбільш ефективних форм корпоративного навчання на підприємствах, що створюють умови для підвищення іншомовної компетенції своїх інженерів.

Отже, враховуючи високі темпи оновлення професійних компетенцій та зникнення професій, можна припустити, що форми інтенсивної підготовки інженерів в умовах корпоративного навчання стануть одними з найбільш ефективних для оволодіння професійно-орієнтованою іноземною мовою. При цьому корпоративна освіта не висовує себе як альтернативу традиційній університетській освіті. Прихильники корпоративної освіти підкреслюють, що це дві складові неперервного процесу навчання. Корпоративна освіта у найвищій мірі узгодить кваліфікацію інженера з професійними вимогами кожного конкретного робочого місця. Цей тип навчання стає все більш затребуваний. У порівнянні з академічним університетським або післядипломним іншомовним навчанням на немовних спеціальностях, інтенсивне навчання інженерів професійно-орієнтованої іноземної мови в умовах корпоративних систем має очевидні додаткові можливості і дозволяє:

- найбільш ефективно використовувати навчальний час та суттєво скоротити термін іншомовної професійної підготовки спеціалістів за рахунок інтенсифікації навчального процесу (поза працею або в умовах праці);
- створити навчальне середовище та умови, максимально наближені до реальних професійних ситуацій, які будуть сприяти самоактуалізації та самореалізації особистості;
- застосувати особистісно-орієнтований підхід до кожного учасника корпоративного навчання з урахуванням індивідуальних професійних потреб;
- не допускати фізичного і психологічного перевантаження.

На нашу думку, розробка нових ефективних програм інтенсивного професійно-орієнтованого іншомовного навчання спеціалістів різних галузей вітчизняної економіки має не тільки наукову значущість, але й практичну цінність. Створення таких програм інтенсивного навчання інженерів професійно-орієнтованої англійської мови може розширити уявлення про нові можливості активізації особистості і колективу під час професійно-орієнтованої іншомовної підготовки в умовах корпоративного навчання. Організація інтенсивної професійно-орієнтованої іншомовної підготовки з частковим або повним зануренням, на нашу думку, найбільш відповідає сучасному замовленню

вітчизняної економіки щодо швидкого розвитку іншомовної професійної компетенції діючих інженерів. Інтенсивна підготовка інженерів професійно-орієнтованої іноземної мови в умовах корпоративного навчання повинна стати постійним, цілеспрямованим процесом на українських підприємствах. Метою подальшого дослідження стане встановлення відповідності між методами організації корпоративного іншомовного навчання та рівнями оволодіння професійно-орієнтованою англійською мовою за методикою “занурення”.

ЛІТЕРАТУРА

1. Китайгородская Г.А. Новые подходы к обучению иностранным языкам // Вестник МГУ. - Сер. 19. Лингвистика и межкультурная коммуникация. – 1998. – №1. – С. 32-39.
2. Китайгородская Г.А. Размышления об образовании вообще и обучении иностранным языкам в частности // Вестник МГУ. – Сер. 20. Педагогическое образование. – 2004. – №2. – С. 14-25.
3. Уманец А. Язык на блюдечке // Бизнес. – 2004. – №36. – С. 82-84.
4. Морська Л.І. Сучасні тенденції у викладанні іноземних мов для спеціальних цілей // Іноземні мови. – 2002. – №2. – С. 23-25.
5. Колчинская Е.В. “Интенсив”: цель или средство? // Интенсивное обучение иностранным языкам. – М.: МГУ, 1990. – С. 12-18.
6. Випускники ВНЗ у реальному бізнесі: яких знань і навичок їм бракує? // Вісник консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні. – 2004. – №2. – С. 2-3.
7. Сорочан Т. Актуальні проблеми післядипломної педагогічної освіти у вимірі сьогодення // Післядипломна освіта в Україні. – 2004. – №1. – С. 13-16.
8. Плесневич А.С. Характеристика ускоренного курса обучения научных работников разговорному английскому языку – “погружение” // Лингвистика и методика преподавания иностранных языков. – М.: Наука, 1976. – С. 251-260.
9. Китайгородская Г.А. Принципы интенсивного обучения иностранным языкам // Иностранные языки в школе. – 1988. – №6. – С. 3-8.
10. Тарнопольский О.Б., Кожушко С.П. Методика обучения английскому языку: Уч. пособие. – К.: Ленвит, 2004. – 192 с.

УДК 378.937 : 37.017.4

ГУМАНІСТИЧНІ ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ОСОБИСТІСНІ СКЛАДОВІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

Александрова О.Ф., аспірант

Запорізький національний університет

Стаття розглядає гуманістичні ціннісні орієнтації, що зумовлюють особистісні складові оновленої моделі професіоналізму майбутнього вчителя.

Ключові слова: ціннісні орієнтації, особистісні складові, модель професіоналізму.