

*Стровский Михаил Дмитриевич, старший преподаватель
Институт лингвистики РГГУ, переводчик-синхронист*

**ПРЕПОДАВАНИЕ КИТАЙСКОГО ЯЗЫКА В КАЧЕСТВЕ
ФАКУЛЬТАТИВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ
КОЛЛЕКТИВАХ. ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИК, ПОДХОДОВ И
ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

Аннотация: В статье раскрываются особенности преподавания китайского языка в рамках корпоративного обучения в коммерческих структурах, а также анализируются основные современные тенденции этого процесса, рассматриваются ключевые факторы, влияющие на успешное проведение занятий и семинаров.

Ключевые слова: корпоративное обучение, преподавание, китайский язык.

Abstract: The article covers special features related to corporate Chinese training in commercial companies and also analyzes key factors that affect successful educational process.

Keywords: Corporate training, teaching, Chinese.

Корпоративное изучение иностранных языков, то есть обучение без отрыва от производства, в рабочее время, индивидуально или в небольших группах - характерная черта современного мира. В развивающихся и развитых странах этот процесс поставлен довольно хорошо. существует целая индустрия языковых школ, методик "быстрого погружения", "интенсивного обучения", что призвано не только подогревать интерес к этому сегменту рынка, но и преследовать относительно быстрый результат.

Среди причин бурного развития корпоративного обучения - возможность не тратить дополнительное время на поиск наставников, организацию учебного процесса, контроль за успеваемостью. Как показывает опыт, участие в каком-либо мероприятии сразу нескольких коллег способствует сохранению интереса к предмету, подталкивает к продолжению учебного процесса со стороны обучающихся. В то же время, корпоративное обучение является элементом бизнес-культуры, то есть одним из рычагов создания позитивного имиджа компании со стороны собственных сотрудников. Не секрет, что в условиях серьезной конкуренции за кадры компании предпочитают привлекать новых соискателей различными бонусами, среди которых бесплатное посещение тренажерного зала, бесплатное или льготное питание и пр.

С другой стороны, многие компании и коммерческие структуры действительно надеются поставить на поток языковую подготовку своих сотрудников, вынужденных, по долгу службы, вести активную переписку или коммуникацию с иностранными партнерами, работать с материалами на иностранном языке или участвовать в совместных мероприятиях в России и за рубежом. Как правило, сотрудников отбирают, прежде всего, по их профессиональным качествам, оставляя за бортом уровень владения тем или иным иностранным языком, который, как ожидается, и будет отработан в ходе корпоративного обучения. Подобрать грамотного инженера или технолога, владеющего еще и в совершенстве необходимым вторым языком - ныне задача, которая почти всегда обречена на неудачу. Такие специалисты либо уже трудоустроены и не находятся в поисках работы, либо могут попросту не существовать в заданном регионе, а в ходе получения высшего образования обеспечить равные компетенции по двум-трем направлениям также выглядит целью маловероятной.

Все вышеуказанные причины и определяют широкое распространение корпоративного обучения, которое ныне не только проводится по привычному английскому, но и активно развивается в таких направлениях, как китайский.

Перед непосредственным описанием рекомендаций и технических особенностей корпоративного обучения, действительно направленного на овладение таким сложным восточным языком, следует заметить, что положение дел с корпоративным обучением в России носит, если не характер хаоса, то отличается самыми размытыми понятиями и критериями.

Нанимая преподавателя или обращаясь в ту или иную языковую школу, существующую на просторах интернета, клиент обречен на "кота в мешке". Как правило, оценить наставников попросту некому, увидеть степень их компетенции крайне сложно за витиеватыми обещаниями "свободной речи за год" или пресловутого "говорения с первого занятия". Сам автор, неоднократно посещая пробные занятия таких преподавателей в качестве "тайного покупателя" убеждался в абсолютно неподдающемся многообразии методик, систем обучения, учебников и программ, что дополнительно сдобривалось рассказами об опыте наставников, их жизни в Китае, что, к слову, совершенно не является гарантией успеха. По аналогии, учить плавать невозможно, если наставник плавал лишь в ванной, однако это совершенно не смущает большое количество преподавателей, обладающих зачастую весьма сомнительным образованием, полученным совершенно не во флагманских ВУЗах нашей страны. Говоря же об обучении в Китае преподаватели тактично умалчивают и место, где они обучались и степень вовлеченности в учебный процесс. Опыт же автора от общения с многочисленными выпускниками и российскими учащимися в КНР свидетельствует о фундаментальных теоретических пробелах последних. Иными словами, обучение в Китае совершенно не тождественно системной подготовке, необходимой для преподавания языка другим. Это совершенно разные явления. В этом контексте даже не приходится сильно задумываться над фактом весьма спорного качества китайского образования, предлагаемого иностранцам, а также разницу в методиках и итоговых результатах последнего.

Иными словами, современное российское корпоративное обучение иностранным языкам - явление наполненное большим количеством

переменных, которые часто не приводят к решению поставленных задач, в то время, как среди результатов - излишние траты и отсутствие должного уровня знаний.

Ситуация, впрочем, не всегда выглядит столь печально, если придерживаться ряда системных факторов, которые направлены на поддержание должного уровня такого обучения и страхуют обучающихся от работы с недостаточно квалифицированными специалистами.

Во-первых, это выбор правильного учебника. На фоне большого количества изданий, как российских, так и зарубежных, следует отдавать предпочтение не только сертифицированным пособиям (приемлема как рекомендация непосредственно министерства образования или просвещения, так и многочисленных учебно-методических объединений, включающих определенное количество экспертов и квалифицированных специалистов), но и тем изданиям, которые хорошо зарекомендовали себя в практической деятельности на протяжении нескольких лет. Следует с подозрением относиться к многочисленным и крайне распространенным ныне "авторским методикам", "технологиям ускоренного обучения", гарантирующим изучение языка за невероятно короткие сроки или же моментальное погружение в языковую среду. В этом плане хорошо зарекомендовавшее себя фундаментальное учебное пособие А.Ф. Кондрашевского, по которому изучают китайский язык в большинстве ВУЗов РФ и которое выдержало немалое количество переизданий, является наиболее приемлемым вариантом такого учебника. особенно, если принимать во внимание потенциально разный возраст, подготовку, уровень знаний будущих корпоративных учеников [1].

Не следует забывать, что именно корпоративное обучение имеет дело с совершенно невозможными для школы или ВУЗа ситуациями, когда в одной группе может оказаться мужчина предпенсионного возраста и юная девушка сразу после студенческой скамьи. Совершенно очевидно в этом случае, что предпочтение следует отдавать изданиям, работающим со стандартизированным, доступным для всех материалом, с понятными

грамматическими комментариями и пояснениями. Ни пособие для филологов, ни детские учебники, несмотря на всю свою простоту, подойти в этом случае не могут.

Парадоксально, но, несмотря на действительное засилье огромного количества учебников по китайскому языку, проверку временем прошло от силы 2-3 издания для начинающих, причем по сути лишь два из них - вышеуказанный учебник А.Ф. Кондрашевского [2; 3] и учебник китайского под редакцией Л.Ф. Задоевко и Хуан Шуин смогли доказать свою конкурентоспособность в резко изменяющемся мире. Последний учебник, однако, издан еще в эпоху СССР, сама Хуан Шуин принимала участие еще в гражданской войне в КНР, что делает эту книгу все-таки продуктом отчасти прошлых эпох. В последнее время ВУЗы уже не столь широко применяют этот учебник на практике.

Во-вторых, это адаптация методики под профессиональные коллективы. Очень часто преподаватель, вставший на путь корпоративного обучения, все еще находится в плену своих прежних представлений о том, как следует преподавать иностранный язык. Это и определенное начертничество, требования соблюдать то, что взрослый человек не в полной мере считает для себя обязательным, а именно высокие требования к каллиграфии, излишняя критика за начертание иероглифов и порядок черт, слишком завышенные ожидания от произношения. Следует отметить, что обучение взрослых, состоявшихся людей - само по себе дело особое. Здесь нет места слепому доверию, беспрекословному подчинению авторитету преподавателя "по праву сильного". Как правило, людей требуется убедить, плавно подвести к необходимости заниматься языком, однако невозможно это делать насильно, заставляя выполнять то, что они сами могут не считать обязательным. Так, к аспектам неизменно необходимым для профессиональных востоковедов-переводчиков следует отнести изучение древнекитайского языка вэньянь, заучивание иероглифических ключей и пр. Все эти элементы не могут в полной мере и с теми же требованиями, как в стенах университетов, применяться в ходе

корпоративного обучения, поскольку их истинное значение представляется обучаемым. пусть и необходимым, но крайне туманным, что не позволяет добиться их эффективного прохождения. Совершенно очевидно, что вообще всякое теоретизирование, отсылка к трактатам, канонам, излишний акцент на чисто филологические аспекты делает процесс корпоративного обучения сложным, теряется качество, легкость и доступность подачи материала. Все это может привести к приостановке занятий или недовольству со стороны студентов. Нахождение тонкого баланса между обязательными и необязательными элементами обучения - главная задача педагога, который должен тонко чувствовать запрос аудитории. пусть даже происходит определенная потеря академического качества. Корпоративное обучение - это не университетская кафедра, не конкурс мастерства переводчиков, не научная конференция, требующая блестящей научной идеи. Это сугубо практически ориентированное обучение, требующее четких и ясных объяснений, простой теории и большое количество понятной всем практики с неоднократной отработкой полученных знаний в ходе многочисленных устных и письменных переводов.

С другой стороны, работая с людьми взрослыми, всегда есть возможность максимально полно раскрыть именно личностный характер в рамках обучения, провести параллели с их профессиональной деятельностью, нащупать более глубокие причинно-следственные связи в рамках обучения. Так, люди, получившие диплом о высшем образовании уже способны проводить параллели между иностранными языками, отыскивать схожие смыслы, сравнивать грамматические структуры. Они обладают определенной исторической, социальной, культурной общественной позицией, которая позволяет им более критически, то есть более осознанно заниматься. немаловажным является и тот факт, что корпоративное обучение это, в основном процесс, оплачиваемый работодателем, что налагает на обучаемых более высокую ответственность за итоговый результат.

Акцент во время корпоративного обучения следует делать на регулярный контроль в виде небольших проверочных работ по 4-5 предложений на перевод, упражнения в чтении, подстановку отдельных иероглифов в заранее подготовленные задания, выбор грамматически верных ответов. Образцом в этом случае следует признать тип упражнений, широко применяемых в ходе международного экзамена HSK, который был разработан в КНР для оценки уровнем владения китайским у иностранцев. В отличие от классического советского лексико-грамматического подхода, предполагающего значительную нагрузку на память в виде большого количества заученных иероглифов, в этом случае важно обеспечить большое разнообразие не самых сложных заданий, которые, в основной массе своей позволяют добиться пассивного заучивания иероглифов, их узнавания в текстах, а также общее наполнение языковыми единицами. Таким образом, к концу заранее запланированных периодов обучаемый может с уверенностью устно переводить предложения в рамках пройденных уроков, а также писать их, не будучи лишен возможности сверяться с учебником и электронным словарем (что абсолютно полностью исключает даже минимальное использование электронных переводчиков, которые приносят огромный вред обучаемым).

В-третьих, обучение следует тесно увязывать с практическими навыками применения полученных знаний. Автор статьи намеренно выделяет в статьях из китайских СМИ элементы, которые обучаемые на определенном этапе уже способны понять. Во время занятий эти элементы демонстрируются и активно обсуждаются. Данный прием направлен на повышение мотивации и неизменно оказывает сильное влияние на группы учащихся. Хорошо известно, что между обучением и практикой очень часто лежит пропасть, которую некоторые опасаются преодолеть, отмечая, что обилие незнакомых слов, скорость речи и многие другие факторы не позволяют им применять свой язык с китайскими коллегами или друзьями. Сказывается и банальная неуверенность в своих силах, столь характерная для людей молодого возраста. Применение же реальных материалов, статей, песен, коротких видеофрагментов, неформального общения

с китайцами в социальных сетях позволяет заметно быстрее вовлечь подопечных в живое, неадаптированное общение, где они могут допускать ошибки, но двигаться вперед, осуществляя коммуникацию с иностранцами.

Немаловажным и является факт совместной работы в группах на производстве китайцев и русских, когда полученные знания применяются в реальной работе. С одной стороны это повышает авторитет учащихся в глазах их иностранных партнеров, с другой - служит прекрасным способом сплочения коллектива, позволяет укрепить взаимодействие. Все это играет на руку как преподавателю, так и избранной методике в ходе обучения китайскому.

Особняком стоит обучение китайскому на иностранном языке в паре английский-китайский или французский-китайский. будучи совершенно отдельной темой, требующей дополнительного изучения и анализа, этот вопрос требует, как может легко догадаться читатель, значительных познаний в рамках языка посредника. Свободно владея и английским, и французским, автор на равных обучал китайскому, используя оба эти языка посредника, однако сам по себе системный подход не зависит от языка - кардинального отличия между преподаванием китайского на русском и ином языке - нет и быть не может, хотя бы потому что цель обучения - овладения китайским и именно на это должны быть направлены все силы педагога. Опуская такую проблему, как отсутствие качественных учебников китайского на английском для преподавания в РФ, следует отметить, что базовая грамматика, необходимая для изучения на этом этапе все равно остается в рамках вполне понятных аспектов, а именно:

1. Структура предложения китайского языка.
2. Глаголы движения.
3. Расположение предмета в пространстве, в том числе с применением локативов и глаголов 在 и 有.
4. Оценка глагола.
5. Рамочные конструкции простого и сложного порядка.

6. Прошедшее время китайского языка с использованием модальной и глагольной частицы 了.

7. Время и его продолжительность.

8. Состояние предмета или лица (正在...呢).

Автор оставляет за подготовленным читателем возможность дополнить этот список теми темами, которые, по его мнению, могут носить приоритетный характер и требуют обязательного включения.

Немаловажным фактором в работе преподавателя корпоративного обучения является синхронизация скорости прохождения материала между несколькими учебными группами, в случае наличия большого количества студентов. Автор имеет опыт синхронизации 6 небольших групп, которые включали до 4 студентов. При прохождении материала в этом случае не следует забегать вперед, или отставать с кем-то из учащихся. материал должен подаваться так, чтобы в течение недели группы неизменно проходили один и тот же момент. С одной стороны это позволяет ничего не забыть, с другой - не создает хаос, когда одни уже приступили к 10 уроку, а другие застряли на 8. В этом случае и организация контроля представляет собой определенную трудность, ведь перед преподавателем возникает необходимость готовить сразу несколько разноплановых контрольных, держать в голове, кто и на каком этапе находится. Плавное и равномерное прохождение материала в этом случае заметно облегчает весь процесс обучения, свидетельствует о грамотном планировании и высокой методической подготовке наставника.

Современные средства связи, электронные коммуникаторы и мессенджеры позволяют не только наладить своевременный обмен материалами, картинками, изображениями и осуществлять проверку домашнего задания, но и дает возможность проверять письменные переводы на уроках, когда учащиеся набирают иероглифы в групповом чате. Преподаватель имеет возможность сразу проверять всю группу, вносить коррективы, делать замечания и осуществлять интерактивный контроль. Важно отметить и то, что современный динамически развивающийся бизнес с Китаем предполагает

применение знаний именно в переписке в интернете, коротких письмах и сообщениях. Все это настраивает на рабочий лад, служит замечательной возможностью создать хорошие условия для дальнейшего применения знаний на практике.

Таким образом, корпоративное обучение, при грамотной организации всего процесса, может приносить значительный положительный эффект в ходе изучения иностранного языка. Современное положение с качеством преподавания китайского в трудовых коллективах в РФ объясняется во многом присутствием в отрасли большого количества неквалифицированных специалистов, желающих побыстрее заработать, но не способных обеспечить должный уровень качества, при выборе организации и преподавателя следует опираться на наиболее важные факторы, такие как образование и опыт наставника, учебные материалы, практический опыт, а не идти на поводу у внешних признаков успешности, в реальности ничем не подкрепленных.

Библиографический список:

1. Войцехович И.В., Кондрашевский А.Ф. Общественно-политический перевод. Начальный курс// Издательство «Муравей», Москва, 2002 год.
2. Дашевская Г.Я., Кондрашевский А.Ф. Китайский язык для делового общения// Издательство «ВКН», 2016 год.
3. Кондрашевский А.Ф. Практический курс китайского языка: в 2 т./отв. редактор А.Ф. Кондрашевский. М.: Восточная книга, 2010 год.