

Физическая подготовленность сотрудников органов внутренних дел является неотъемлемой частью общей и профессиональной культуры личности. Она обеспечивает профилированную физическую готовность, является одним из средств формирования всесторонне развитой личности, фактором укрепления здоровья, оптимизации физического и психофизиологического состояния в процессе профессиональной деятельности. Свои развивающие и формирующие функции физическая культура наиболее полно реализуется в системе физического воспита-

ния как целенаправленного педагогического процесса. На практике физическая культура формируется в формах так называемой профессионально-прикладной физической подготовки и военно-прикладной физической подготовки. Условия службы сотрудников органов внутренних дел таковы, что они предполагают хорошую физическую и специальную подготовку. Такая подготовка обеспечивает сотрудникам органов внутренних дел преодолевать физическое напряжение, особенно при выполнении специфических профессиональных задач.

Библиографический список

1. Леонтьева, В.Н. Личностное бытие как культуротворческая свобода // Наука и социальш проблеми суспшства: Вісник Харкшського державного університету. – 1998. – № 414.
2. Виноградова, В. Подготовка специалиста как человека культуры / В. Виноградова, А. Синюк // Высшее образование в России. – 2000. – № 2.

Bibliography

1. Leontjeva, V.N. Lichnostnoe bihtie kak kuljturotvorcheskaya svoboda // Nauka i sothaljsh problemi suspshtstva: Visnik Kharrkshskjogo derzhavnogo universitetu. – 1998. – № 414.
 2. Vinogradova, V. Podgotovka specialista kak cheloveka kuljturih / V. Vinogradova, A. Sinyuk // Vihsshee obrazovanie v Rossii. – 2000. – № 2.
- Статья поступила в редакцию 29.05.13*

УДК 377

Masalimova A.P. MENTORS' CORPORATIVE TRAINING: BASIC APPROACHES. Approaches analyses basing Corporative Education of enterprises specialists is presented in the article. Adults education's peculiarities described from different vew point are distinguished. The necessity on integration, activity and project approaches' basing in the process of mentors corporative education in modern enterprises conditions is also proved.

Key words: mentors corporative training, approaches, tutoring, interfirm education, tutoring activity.

A.P. Масалимова, канд. пед. наук, доц., с.н.с. лаборатории компаративных исследований профессионального образования ФГНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования» российской академии образования, г. Казань, E-mail: alfkazan@mail.ru

КОРПОРАТИВНАЯ ПОДГОТОВКА НАСТАВНИКОВ: ПРИОРИТЕТНЫЕ ПОДХОДЫ

В статье представлен анализ подходов, лежащих в основе корпоративного обучения специалистов предприятий. Выделены особенности обучения взрослых с позиций тех или иных подходов. Обоснована необходимость опоры на интегративный, деятельностный и проектный подходы в процессе корпоративного обучения наставников в условиях современных предприятий.

Ключевые слова: корпоративная подготовка наставников, подходы, наставничество, внутрифирменное обучение, наставническая деятельность.

Обновляющиеся требования отрасли, меняющиеся производственные реалии, модернизация технологических процессов, внедрение и использование новейших научно-технических достижений, являются актуальными как для системы корпоративного образования, так и для системы профессионального образования, в связи с чем возникает острая необходимость интеграции производственных, образовательных и научных сфер для взаимного восполнения недостающих элементов данных сегментов, позволяющих поддерживать конкурентоспособность друг друга.

В качестве важнейшего механизма, обеспечивающего конкурентоспособность современного производства и нивелирующего недостатки профессионального образования, выступает институт наставничества, призванный поддерживать стратегическое развитие инновационного производства за счёт преемственности профессиональной и корпоративной подготовки молодых специалистов технического профиля, способствующей полному раскрытию их личностного и профессионального потенциала.

В условиях современного производства расширяется зона обслуживания и совмещения профессий, возросшая квалификация специалиста технического профиля в свою очередь влияет на изменение характера труда. В его профессиональной деятельности появляется необходимость общности знаний, умений и компетенций, что обуславливает и соответствующий уровень теоретической и практической подготовки специалистов. По некоторым оценкам, среднегодовой прирост новых знаний составляет 4-6 процентов. Это означает, что около 50 процентов профессиональных знаний специалист должен получить после окон-

чания профессионального учебного заведения. Для обновления же профессиональных знаний для специалистов с высшим образованием необходимо 28 процентов общего объема времени, которым работник располагает в течение всего трудоспособного периода, в связи с чем, возрастает роль системы корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности на предприятии, так как наставникам предстоит взять на себя роль своеобразных «передатчиков» накопленного предприятием интеллектуального потенциала молодым сотрудникам.

В ходе исследования мы убедились в том, что области применения системы наставничества только расширяются, и в настоящее время данная система применяется в следующих сферах:

1. Сферы, в которых научно-технический прогресс значительно опережает процесс обновления профессиональных знаний и навыков (IT, производство), то есть отраслей, где несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах деятельности всей организации и ведет к значительным финансовым потерям.
2. Сферы, в которых практический опыт и высокое мастерство играют исключительную роль в осуществлении профессиональных обязанностей.
3. Профессиональная деятельность, для которой характерна высокая степень риска.
4. Предприятия, где в плановом порядке периодически обновляются технологические процедуры и оборудование (производственные предприятия).

5. Предприятия, для которых характерна текучесть персонала и, следовательно, есть потребность в массовой и оперативной подготовке квалифицированного персонала [1].

Перечислив лишь некоторые типичные области применения наставничества, необходимо отметить, что эта форма может эффективно применяться в любой организации, так как в условиях современной действительности успех предприятий во многом зависит от способности их сотрудников интегрировать новые знания и умения в практическую деятельность.

В нашем понимании корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности представляет собой процесс совершенствования профессиональных, общекультурных и специальных компетенций, необходимых для осуществления эффективной наставнической деятельности, по образовательным программам, разрабатываемым совместно с учреждениями профессионального образования, исследовательскими институтами и предприятиями, учитывающими интересы трех субъектов предприятия: обучающегося персонала, наставников и работодателя.

Для осуществления полного концептуального анализа исследуемой проблемы представляется необходимым рассмотрение существующих в психолого-педагогической и социологической литературе подходов к её разрешению таких как: системный, андрагогический, акмеологический, компетентностный, синергетический.

Методология системного подхода к воспитанию, образованию и обучению рабочих определяется А.С. Батышевым положением о том, что сущность человека представляет собой совокупность общественных отношений, в котором она отражает особенности социально-экономической системы. Поэтому управление воспитанием, образованием и обучением не может быть обеспечено средствами какого-либо одного вида формирующего воздействия. Оно может быть эффективным лишь при системном учёте и координации всех воспитательных факторов, в первую очередь, включающих наставническую деятельность [2].

С позиции системного подхода к внутрифирменному обучению качество профессионального образования рассматривается как интегративная структура, охватывающая все образовательные программы. Поэтому она рассматривается как системный объект, который в рамках учебно-производственных центров является собой качеством профессионального образования, в структурном плане представляет собой совокупность качеств реализуемых образовательных систем различного уровня (компонентов), каждая из которых может пониматься как подсистема качества. Автор считает, что если на каждой отдельной подсистеме добиваться обеспечения и повышения качества профессионального образования, то тогда интегральное качество, качество специалиста, будет нормативным или повышенным [3].

В последние годы выделилось особое направление — теория и практика обучения взрослых, получившее название «андрагогика» [4]. По определению М.Т. Громковой, андрагогика — это раздел теории обучения, раскрывающий специфические закономерности освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности, с учетом особенностей взрослых учащихся, контекста их обучения, охватывает теоретические и практические проблемы образования, обучения и воспитания взрослых. Термин был впервые применен немецким историком просвещения К. Каппом в 1833 году [5].

По мнению В.Д. Орехова, опираясь на андрагогический подход, можно наиболее полно охарактеризовать особенности обучения взрослых:

- потребности, мотивы и профессиональные проблемы взрослого играют ведущую роль в процессе его обучения, так как взрослый человек стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению во всех сферах жизни, включая учебную;
- взрослый обладает опытом, который может быть использован как при его обучении, так и при обучении его коллег;
- взрослый рассматривает на немедленное применение результатов обучения;
- у взрослого обучающегося много ограничений в учебе;
- процесс обучения взрослого организован в виде совместной деятельности обучающегося и преподавателя и носит характер партнерства;
- взрослый имеет ряд психологических барьеров (стереотипы, установки, опасения), препятствующих эффективному обучению [6]. В данном контексте представляется важным форми-

рование у наставников психолого-педагогической компетенции, предполагающей также понимание ими возрастных и психологических особенностей своих подопечных.

Е.Ф. Зеер рассматривает профессиональную подготовку специалистов, основываясь на компетентностном подходе. Компетентностный подход определяет качество результата профессиональной подготовки, понимается как соответствие профессиональной подготовленности обучающегося современным «вызовам времени» и рассматривается через понятие «профессиональная компетентность». По определению автора, ключевые компетенции — это межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах. Ключевые компетенции имеют экстрафункциональный характер [7].

В качестве основы технологии внутрифирменного профессионального образования Е. Юрьева предлагает рассматривать синергетический подход [8]. В этом случае, становится возможным свободное оперирование теоретическим и эмпирическим знанием и эвристическое приращение этого знания к самым различным областям образования.

Синергетика является универсальной методологической парадигмой, сформулированной в тех областях естественнонаучного знания, где изучаются сложные системы, явления самоорганизации и эволюции сложных систем в опоре на принципы открытости, нелинейности, структурной гетерогенности.

Опора на данный подход предоставляет субъектам внутрифирменного обучения неограниченные возможности для раскрытия своих потенциальных возможностей при решении их общих проблем и задач, обеспечивает большей степенью свободы и соответственно способствует развитию такого крайне специфического системного свойства как конкурентоспособность.

Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению эффективной наставнической деятельности в условиях инновационного производства ориентирована на создание единого образовательно-воспитательного пространства предприятия для сохранения и приумножения его имеющегося технического и технологического потенциала. С другой стороны, введение инновационных технологий в связи с динамичностью и неопределенностью окружающей среды требует от наставников предприятия постоянного прироста его профессиональных, общекультурных и психолого-педагогических компетенций для эффективной подготовки молодых кадров, способных создавать новейшие технические и технологические проекты.

Используя вышепредставленные теории, подходы в качестве общей идеологии и методов научного поиска, в основу корпоративной подготовки наставников заложена идея реализации интегративного, деятельностного и проектного подходов. Совокупность данных подходов направлена на интеграцию процесса корпоративной профессиональной подготовки специалистов технического профиля и процесса их подготовки к осуществлению эффективной наставнической деятельности. Интеграция этапов профессионального становления и становления специалистов технического профиля как наставников обеспечивает целостность и преемственность института наставничества как механизма корпоративной подготовки специалистов технического профиля.

Интегративный подход к корпоративной подготовке специалистов технического профиля к осуществлению эффективной наставнической деятельности заключается:

- в *организационном плане*: интеграции целей и задач наставнической и профессиональной деятельности специалистов; взаимодействии всех субъектов предприятия в процессе корпоративного обучения наставников (администрации центров, осуществляющих подготовку; руководящего состава организаций; обучающихся и обучаемых);
- в *содержательном плане*: интеграции содержания обучения с профессиональными обязанностями наставников, предполагающей модульное его построение и учитывающее особенности наставнической деятельности;
- в *технологическом плане*: интеграции содержательных и процессуальных компонентов обучения; сочетании инновационных и традиционных технологий обучения, направленных на эффективное формирование психолого-педагогических компетенций наставников;
- в *методическом плане*: интеграции учебно-методических средств, обеспечивающих эффективное формирование

психолого-педагогических компетенций наставников; общности видов учебной и наставнической деятельности и видов контроля знаний.

Сущность деятельностного подхода заключается в направленности его вектора на организацию процесса корпоративного обучения специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства с использованием инновационных практико-ориентированных психолого-педагогических технологий в процессе обучения, который приобретает деятельностный характер. Деятельностный подход к корпоративной подготовке специалистов технического профиля к осуществлению эффективной наставнической деятельности в условиях современного инновационного производства предполагает перманентную трансформацию видов деятельности – из опыта профессиональной деятельности в деятельность наставника.

В условиях инновационного производства актуализируется проблема подготовки командных целевых проектов, требующих от разработчиков умения формулировать инновационные идеи, разрабатывать инновационные проекты и программы развития предприятий, производить оценку готовности предприятий к внедрению инновационных разработок и оценку их производственного потенциала.

Для решения этой задачи в условиях постиндустриальной цивилизации актуальной становится проблема разработки и реализации новой образовательной парадигмы, сочетающей проектный и целевой подходы, так как профессиональное становление и развитие специалиста невозможно без сформированных проектировочных компетенций. В настоящее время профессионализм специалиста определяется его способностью к диагностике, прогнозированию и моделированию своей индивидуальной траектории, то есть уровнем владения проектировочными компетенциями.

В частности, педагогическая наука стоит перед необходимостью поиска форм и методов подготовки специалиста, способного овладевать не только знаниями о способах деятельности, но и компетенциями, высокий уровень сформированности которых позволяет ему обеспечить эффективную профессиональную деятельность, сознательное и ответственное управление изменениями в своём профессиональном совершенствовании и саморазвитии в условиях инновационного производства.

Проектно-целевая парадигма образования актуальна для решения задач корпоративного обучения специалистов технического профиля для перехода производства на инновационный путь развития, так как она создаёт оптимальные возможности для поиска новых форм организации корпоративной подготовки в условиях сотрудничества науки, образования и производства. В связи с этим, в рамках исследования целесообразным представляется рассмотрение проблемы современной корпоративной подготовки наставников в условиях инновационного производства с позиций проектно-целевого подхода.

Относительно корпоративной подготовки наставников, реализация проектно-целевого подхода может быть осуществлена при выполнении группой наставников одного и того же проекта, направленного на подготовку и адаптацию новых сотрудников. Данное обстоятельство является очень важным для корпоративной подготовки самих наставников, так как им приходится

в своей наставнической деятельности руководить командными проектами начинающих специалистов, в которых каждый из них выполняет чётко отведённую ему роль: разрабатывает экономическую сторону проекта, занимается проектировочной деятельностью, выполняет его техническую сторону, разрабатывает технологию решения поставленной задачи, осуществляет технический перевод проекта на иностранный язык и т.д.

Проектный подход, заложенный в основу корпоративной подготовки наставников в условиях современного производства, обеспечивает своевременное экономически целесообразное обновление их интеллектуального потенциала в соответствии не только с изменениями в технике и технологиях предприятия, но и нововведениями в области инженерной педагогики; вырабатывает командный характер решения социально-экономических и психолого-педагогических проблем с использованием актуальных знаний и компетенций; способствует максимальному раскрытию потенциальных возможностей наставников; обеспечивает преемственность института наставничества; способствует разработке инструментария управления качеством корпоративного обучения.

Таким образом, идея реализации интегративного, деятельностного и проектного подходов в корпоративной подготовке наставников обеспечивает системную целостность всего процесса корпоративного обучения. Сущность *интегративного подхода*, заложенного в основу корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства, заключается в интеграции двух видов деятельности – профессиональной и наставнической; двух процессов – процесса корпоративной подготовки специалистов технического профиля и их подготовки к осуществлению наставнической деятельности; интеграции субъектов предприятия в процессе реализации корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности; интеграции организационно-структурного, содержательного и процессуального компонентов корпоративной подготовки специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства. *Деятельностный подход* в контексте данного исследования, направлен на корпоративную подготовку наставников, способных не только овладевать конкретными способами деятельности для передачи опыта своей профессиональной деятельности молодым специалистам, но и обладающих межпрофессиональными компетенциями для сознательного и ответственного управления как своими изменениями в профессиональном совершенствовании, так и решения психолого-педагогических и организационно-методических задач корпоративного обучения молодого персонала с учетом специфики конкретного предприятия, обеспечивая, тем самым, его экономическую эффективность и конкурентоспособность. Реализация *проектного подхода* в процессе корпоративной подготовки наставников, включающей теоретические и методические положения педагогики, психологии и инженерной педагогики, способствует научно-методической организации процесса управления наставниками предприятия командными проектами молодых специалистов, направленными на решение стратегических задач обучающейся организации и перевода его на уровень инновационного развития.

Библиографический список

1. Эффективное наставничество [Э/п]. – Р/д: <http://www.e-learning.nd.ru/Catalog.aspx>
2. Батышев, А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. – М., 1985.
3. Петлин, В.И. Организационно-педагогические условия оптимизации внутрифирменной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала ядерно-опасных производств: на материалах Сибирского химического комбината: дис. ... канд. пед. наук. – М., 2007.
4. Кларин, М.В. Инновации в обучении: метафоры и модели. Анализ зарубежного опыта. – М., 1997.
5. Громкова, М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых. – М., 2005.
6. Орехов, В.Д. Особенности корпоративного обучения менеджеров // Управление персоналом. – 2002. – № 5.
7. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие. – М.; Воронеж, 2003.
8. Юрьева, Е. Типологические модели внутрифирменного профессионального образования: управленческий аспект: дис. ... канд. социол. наук. – Новосибирск, 2009.

Bibliography

1. Effektivnoe nastavnichestvo [Eh/r]. – R/d: <http://www.e-learning.nd.ru/Catalog.aspx>
2. Batihshev, A.S. Pedagogicheskaya sistema nastavnichestva v trudovom kolektive. – M., 1985.
3. Petlin, V.I. Organizacionno-pedagogicheskie usloviya optimizatsii vnutrifirmennoy podgotovki, perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii personala yadernno-opasnykh proizvodstv: na materialakh Sibirskogo khimicheskogo kombinata: dis. ... kand. ped. nauk. – M., 2007.
4. Klarin, M.V. Innovatsii v obuchenii: metaforih i modeli. Analiz zarubezhnogo opihata. – M., 1997.
5. Gromkova, M.T. Andragogika: teoriya i praktika obrazovaniya vzroslykh. – M., 2005.

6. Orekhov, V.D. Osobennosti korporativnogo obucheniya menedzherov // Upravlenie personalom. – 2002. – № 5.
7. Zeer, Eh.F. Psikhologiya professionalnogo obrazovaniya: ucheb. posobie. – M.; Voronezh, 2003.
8. Yurjeva, E. Tipologicheskie modeli vnutrifirmennogo professionalnogo obrazovaniya: upravlencheskiy aspekt: dis. ... kand. sociol. nauk. – Novosibirsk, 2009.

Статья поступила в редакцию 27.05.13

УДК 378.147

Merkhelevich G.V. PRINCIPLES AND WAYS OF ADDRESSING NON-PROFESSIONAL AND PROFESSIONAL INTERESTS OF A FOREIGN LANGUAGE TEACHER PROVIDING THE LANGUAGE TEACHING FOR MEDICAL UNIVERSITY PROFESSORS. This paper is dealt with discussing ways of getting foreign language teachers prepared for teaching the language for medical university professors.

Key words: skill, resource, methodological approach, acquisition, demand, psychological factor, foreign language.

Г.В. Мерхелевич, генеральный директор предприятия АРПИ (учебно-методический комплекс иностранных языков); аспирант Луганского национального университета им. Т.Г. Шевченко, г. Луганск, E-mail: oz64@mail.ru

СУЩНОСТЬ ТРИНЦИТТА ОБЕСТЕЧЕНИЯ ЛИЧНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

В статье рассмотрен вопрос готовности преподавателя иностранного языка к организации учебного процесса для преподавателей специальных дисциплин медицинского университета с учетом психологического, педагогического и лингвистического компонентов процесса обучения.

Ключевые слова: навык, ресурс, методический подход, иностранный язык.

В настоящее время высшая школа остро нуждается в реализации новых педагогических подходов и внедрении современных образовательных технологий в изучении иностранных языков и организации учебного процесса с преподаванием специальных дисциплин. При реализации направлений повышению квалификации, направленных на подготовку преподавателей к ведению дисциплин на иностранном языке, важно использовать практико-ориентированную концепцию изучения выбранного языка. Она включает современные методики обучения, учитывает особенности преподавательской сферы деятельности и использует зарубежный опыт.

Преподаватели иностранных языков за рубежом учитывают уровень освоения языка обучающимися и динамически выстраивают траекторию его обучения, так как процесс овладения языком очень индивидуален и зависит от целого ряда факторов, таких как индивидуальные особенности обучающихся, выделяемый объем времени. Такая методика обучения требует создания условий для непосредственного ролевого участия каждого обучающегося в практических ситуациях, моделируемых во время занятий. Зарубежный опыт показывает, что достигнуть максимальной эффективности обучения языку возможно только при его использовании в качестве средства восприятия информации и осуществления определенных практических действий.

Актуальность модернизации методики повышения квалификации преподавателей иностранного языка в направлении использования практико-ориентированного подхода также следует из высказывания Л. Блумфилда: «Между знаниями о языке и владения им нет никакой связи. Владение языком – это не вопрос знания ... Это вопрос практики» [1].

При реализации направлений повышения квалификации преподавателей иностранных языков необходимо учитывать следующие особенности:

1. Учитывая базовый уровень среднестатистического преподавателя-лингвиста обучать его необходимо, передавая не знания или информацию об иностранном языке, а навыки владения этим языком на монологической основе, т.е. без применения родного языка.

2. Для поддержания монологической атмосферы обучения необходимо расширить *фразо-словарный* (Использование такого прилагательного вместо привычного «словарно-фразеологический» призвано подчеркнуть, что *фраза*, но не *слово*, является *мыслепрообразующей* языковой единицей, поэтому ее роли в обучении языку отводится первостепенное значение) набор обучающегося, так как активный лексический запас преподавателя

обычно ограничивается количеством слов и реже – фраз, которые присутствуют в используемых учебниках.

3. В большинстве случаев преподавателю-лингвисту незнакома практика применения иностранного языка в качестве средства доступа к информации и обмена информацией путем устного или письменного общения, такой преподаватель не сможет сформировать механизмы практического применения языка.

4. Оценка эффективности процесса обучения определяется не только уровнем знаний обучающегося, а в первую очередь наличием у него способности полноценно работать в иноязычном информационном пространстве, а также наличием постоянной и естественной потребности в языке как средстве доступа к информации, относящейся к области личных и профессиональных интересов.

Мониторинг вышеперечисленных способностей у обучающегося носит субъективный характер, так как базируется на впечатлениях преподавателя, возникших в процессе его общения с обучающимся. Одним из показателей, косвенно свидетельствующим о подготовленности обучающегося к самостоятельному применению осваиваемого им иностранного языка, являются обращения обучающегося к преподавателю за разъяснением значения фраз или слов, смысл которых ему не понятен. Это также может распространяться на фразы и словосочетания, вызвавшие у обучающегося желание поделиться изысканностью стиля или меткостью передачи смысла средствами этого языка, которые он встретил в материалах, относящихся к области увлечений, а не профессиональной специализации обучающегося.

Основным показателем психологической готовности обучающегося к работе на иностранном языке является наличие у выпускника состояния увлеченности не собственно языком, а тематикой, которая ему становится доступна при изучении языка. Преподавателю языка важно не только провести мониторинг способностей, перечисленных в пункте 4 по окончании обучения, а также поддерживать связь с ним после обучения с целью поддержания желания познавать и развиваться на иностранном языке. Данные, получаемые в процессе наблюдений за обучающимся в процессе обучения и по его завершению, необходимо систематизировать и анализировать, формируя и формулируя в результате параметры обратной связи воздействия на качественно-количественные и психолого-педагогические характеристики процесса обучения последующих поколений обучающихся.

Освоение методики обучения иностранному языку преподавателем-лингвистом, для которого этот язык является специальностью, связано с необходимостью смещения учебной задачи с *изучения* языка как науки в область *обучения* языку как