Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

гимназия станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район Краснодарского края

**НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ПОСРЕДСТВОМ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

подготовила

учитель английского языка

Безбатченко Татьяна Анатольевна

Ст.Ленинградская

2014г.

**НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ПОСРЕДСТВОМ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА**

Современное производство предъявляет четкие и однозначные требования к каждой профессиональной функции. Потенциальный работник на рынке труда оказывается тем более конкурентоспособным, чем точнее его квалификационные характеристики попадают в рамки этих требований. Но принципиальное изменение требований, исчезновение одних профессиональных функций и появление других человек переживает в среднем 5-7 раз за время своей активной профессиональной жизни. То есть один и тот же набор профессиональных квалификаций в один конкретный момент является конкурентным преимуществом на рынке труда, в другой – не играет роли или даже негативно сказывается на спросе.

Такое положение вещей требует изменения образовательной парадигмы: от образования на всю жизнь – к образованию через всю жизнь. Сегодня успешная профессиональная и социальная карьера невозможна без готовности осваивать новые технологии, адаптироваться к иным условиям труда, решать новые профессиональные задачи. Таким образом, конкурентоспособность как качество, присущее субъекту, во многом зависит от способности работника приобретать и развивать умения, навыки, которые могут применяться или трансформироваться применительно к целому ряду ситуаций.

Потенциал субъекта в системе социальных и производственных отношений определяется понятием *компетенция****.*** Под компетенцией мы понимаем готовность субъекта эффективно организовывать внутренние и внешние ресурсы для определения и достижения цели. Говоря о внутренних ресурсах субъекта, следует упомянуть его знания, умения, навыки, элементы функциональной грамотности и его ценности, психологические свойства личности. К внешним ресурсам можно отнести информацию, материальные объекты (другими словами, технологии их использования), социальное окружение (люди, организации).

Компетенция проявляется в субъективно новой деятельности, субъективно нестандартной ситуации. Компетенция позволяет субъекту в связи с собственными представлениями о желаемом будущем (о дóлжном) очертить ситуацию, оказаться в активной позиции по отношению к ней. Речь идет об управлении ситуацией, которое основывается на готовности идентифицировать проблему и разрешить ее. Следовательно, в основе компетенции лежит самоуправление (самоменеджмент). Компетенция позволяет выполнять неалгоритмизированные действия, конструировать или присваивать новые алгоритмы, способы деятельности.

Речь идет о *ключевых компетентностях*, которые мы понимаем как результат образования, выражающийся в овладении определенным набором способов деятельности, универсальным по отношению к предмету воздействия. Значение ключевых компетентностей состоит в том, что, овладевая каким-либо способом деятельности, субъект получает опыт присвоения деятельности, формирует персональный «ресурсный пакет». Ключевые компетентности становятся основой для компетенции субъекта.

Сложно себе представить запрос отечественных работодателей на компетентность «работа с числом», актуальную для Великобритании в условиях притока неквалифицированной рабочей силы из-за границы, или запрос британских работодателей, живущих в стране, где прочтение и исполнение инструкции у работника «в крови», на востребованную в Самарской области технологическую компетентность.

На примерах различных списков ключевых компетентностей можно проследить, что все зафиксированные в них компетентности сводятся к *компетентностям в сфере разрешения проблем, коммуникации и работы с информацией*.

Представив ключевые компетентности в определенном контексте, мы можем говорить, например, о *ключевых профессиональных компетентностях*, т.е. готовности разрешать проблемы, коммуницировать и работать с информаций в контексте профессиональной деятельности, в сфере производственных и трудовых отношений в целом.

Ключевых компетенций не так уж мало, но все они скла­дываются из четырех элементарных ключевых компетенций:

информационная компетенция - готовность к работе с информацией;

коммуникативная компетенция — готовность к обще­нию с другими людьми, формируется на основе информационной;

кооперативная компетенция — готовность к сотрудни­честву с другими людьми, формируется на основе двух предыдущих;

проблемная компетенция — готовность к решению проблем, формируется на основе трех предыдущих.

Из этих «кирпичиков» сложены составные ключевые ком­петенции, а именно: самообразовательная, исследователь­ская, методологическая, организационная, прогностическая и др. Из них же состоят и комплексные ключевые компетен­ции (социальная, семейная, гражданская, личностная), пред­ставляющие собой готовность человека успешно выполнять определенную социальную роль (соответственно, члена обще­ства, семьянина, гражданина и личности).

Каким хочет видеть выпускника учебных заведений современный российский работодатель? Для того чтобы ответить на этот вопрос в ходе одного ис­следования были проанализированы многие сотни требований к вакансиям по самым различным специально­стям, размещенным на специализированных порталах сети Интернет. Были охвачены вакансии разных регионов РФ. Анализ показал: помимо традиционных требований, связан­ных с опытом работы и уровнем профессионального образо­вания, в ряде вакансий специально обозначены позиции, непосредственно связанные с проявлениями ключевых ком­петенций:

* коммуникативной (коммуникабельность — 14,0% ва­кансий, умение вести переговоры — 3,2%);
* проблемной (нацеленность на результат — 2,7%, уме­ние решать проблемы 2,4%, умение принимать ре­шения в зависимости от ситуации — 1,9%);
* кооперативной (умение работать в команде — 1,6%);
* информационной (обучаемость — 2,1%, умение презен­товать результат деятельности — 1,6%).

На практике такого рода требования предъявляются почти к каждому соискателю того или иного вакантного места, и их значимость имеет тенденцию к росту. Анкетирование непо­средственно работодателей дает еще более наглядные цифры: умение находить контакт с людьми и готовность самостоя­тельно решать возникающие проблемы делового характера отмечают как необходимое требование к любому работнику около 30% работодателей; умение работать в команде, готов­ность к постоянному самообразованию и умение планировать свою деятельность — от 15 до 22% работодателей.

Итак, ключевые компетенции становятся своего рода *об­щеобязательным минимумом требовании работодателей* для любой специальности и профессии. Более того, именно уровень соответствия индивидуальных показателей выпуск­ника ожиданиям работодателя (и общества в целом) и пола­гается в качестве основного показателя той или иной компе­тенции.

Как уже отмечалось, всё множество ключевых компетен­ций — образовательная, исследовательская, социальная, лич­ностная и др. складывается из четырех кирпичиков». Это информационная, коммуникативная, проблемная и коопера­тивная компетенции.

*Информационная компетенция* выражается в умениях са­мостоятельно: интерпретировать, систематизировать, крити­чески оценивать и анализировать полученную информацию с позиции решаемой задачи, делать аргументированные вы­воды, использовать полученную информацию при планиро­вании и реализации своей деятельности в той или иной ситу­ации, структурировать имеющуюся информацию, представ­лять ее в различных формах и на различных носителях, адекватных запросам потребителя информации.

*Коммуникативная компетенция* выражается в умениях самостоятельно: вступать в контакт с любым типом собесед­ника (по возрасту, статусу, степени близости и знакоместа и т.д.), учитывая его особенности; поддерживать контакт в об­щении, соблюдая нормы и правила общения, в формах моно­лога и диалога, а также с использованием средств невербаль­ного общения; слушать собеседника, проявляя уважение и терпимость к чужому мнению; высказывать, аргументиро­вать и в культурной форме отстаивать собственное мнение; стимулировать собеседника к продолжению общения; грамот­но разрешать конфликты в общении; изменять при необхо­димости свое речевое поведение; оценивать успешность ситу­ации общения; корректно завершать ситуацию общения.

*Проблемная компетенция*, или компетенция по решению проблем, выражается в умениях самостоятельно: выявлять проблему в ситуациях избыточной информации; формулиро­вать цель; делить цель на ряд последовательных задач; нахо­дить альтернативные пути и средства решения задач, в том числе оценивать необходимость и масштабы привлечения внешних ресурсов; определять наиболее и наименее выиг­рышные из них; предвидеть возможность появления вторич­ных проблем вследствие использования указанных путей и средств; реализовывать выбранные пути и средства решения проблемы; в случае появления затруднений формулировать, осмысливать их и применять решение о выборе других путей и средств; доводить решение проблемы до конца; публично представлять результаты; оценивать степень разрешённости проблемы и характер достигнутого продвижения.

*Кооперативная компетенция*, или компетенция по рабо­те в сотрудничестве, выражается и умениях самостоятельно: находить партнеров для сотрудничества и объединяться с ними в группы; осуществлять коллективное целеполагание - планирование; распределять задачи и роли между участни­ками группы; действовать в роли ситуативного лидера груп­пы и в роли исполнителя; координировать свои действия сдействиями других членов группы, решающими общую задачу; анализировать и разрешать противоречия, препят­ствующие эффективности работы команды; осуществлять кол­лективное подведение итогов, включая самооценку коллек­тивной деятельности и ее результатов; осуществлять коллек­тивную презентацию продукта деятельности группы.

Из этих элементарных ключевых компетенций в сочета­нии с определенными знаниями и специальными умениями складываются составные и комплексные компетенции.

В школах Великобритании миссии учебных предметов формулиру­ются в русле компетентностного подхода. Например, одна из целей школьного исторического образования определяется так: у школьни­ков необходимо выработать понимание разных типов исторических фактов и их относительного значения.

Выделяют шесть уровней достижения этого образовательного ре­зультата;

1. Рассказывать о фактах из собственного прошлого и объяснять, почему они важны; понимать, что старые фотографии и фильмы гово­рят о людях или разных местах в прошлом.
2. Уметь приводить простые факты, свидетельствующие о развитии данного человека или события в прошлом.
3. Уметь описать, как люди запоминают и сохраняют прошлое, например, пишут военные мемуары, и объяснять, зачем они это де­лают.
4. Называть разные источники информации о прошлом и объяс­нять, как их может использовать человек, изучающий конкретную тему; уметь объяснить значение слова «наследие» и приводить конкретные при­меры.
5. Уметь показывать, как чувствительность общества к собствен­ному прошлому может повлиять на его развитие в настоящем и бу­дущем.
6. Уметь показывать, как наследие и исторические факты могут ис­пользоваться и положительно, и отрицательно.

Таким образом, компетентностный подход не отрицает, но изменяет роль знаний. Знания полностью подчиняются умениям. В содержание обучения включаются только те знания, которые необходимы для формирования умений. Все остальные знания рассматриваются как справочные (в справочниках, энциклопедиях, Интернете).