

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2025, Том 13, № 3 / 2025, Vol. 13, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2025.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/15PDMN325.pdf>

5.8.2. Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (педагогические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Лазарева, А. С. Профессионально ориентированное плюрилингвальное обучение взрослых в корпоративной среде как средство формирования языковой личности / А. С. Лазарева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2025. — Т. 13. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/15PDMN325.pdf>.

For citation:

Lazareva A.S. Professionally oriented plurilingual adult education in a corporate environment as a means of forming a linguistic personality. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2025;13(3): 15PDMN325. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/15PDMN325.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 37/.02

Лазарева Анна Сергеевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия

Старший преподаватель кафедры «Современной педагогики, непрерывного образования и персональных треков»

Кандидат педагогических наук

E-mail: lazareva@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6367-5429>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1171636

Профессионально ориентированное плюрилингвальное обучение взрослых в корпоративной среде как средство формирования языковой личности

Аннотация. В статье рассматривается плюрилингвальное обучение как инновационный и перспективный подход к профессионально ориентированной языковой подготовке взрослых в условиях корпоративной среды, отражающий современные лингводидактические тенденции. Автор обосновывает необходимость отхода от традиционных монолингвальных моделей в пользу гибких стратегий, использующих многоязычный репертуар обучающихся как ценный ресурс для развития функциональной языковой личности. Концептуальная основа исследования опирается на представление о языковой личности как динамической и многоуровневой структуре, формирующейся в процессе межъязыкового и межкультурного взаимодействия. В статье подробно описаны педагогические условия, методические принципы и организационные формы, способствующие формированию плюрилингвальной компетенции: разработка языкового портфеля, модульное обучение, применение межъязыковых заданий, ролевые игры, проекты и рефлексивные практики. Приведены конкретные примеры включения нескольких языков в образовательный процесс в соответствии с актуальными профессиональными задачами сотрудников. Подчеркивается значимость признания языкового и культурного многообразия как фактора повышения мотивации, вовлеченности, уверенности и успешности обучающихся. Практическая реализация корпоративного обучения показала устойчивый рост межъязыковой гибкости и стремление к саморазвитию после завершения курса. Работа выявила также вызовы, связанные с оценкой результатов, сопротивлением обучающихся и преодолением стереотипов относительно допустимости родного языка в процессе обучения. Полученные данные подтверждают высокую эффективность плюрилингвального подхода как средства формирования гибкой, интегральной, рефлексивной языковой личности, способной к осознанному использованию всего своего языкового потенциала в условиях многоязычной профессиональной коммуникации.

Ключевые слова: плюрилингвизм; языковая личность; корпоративное обучение; обучение взрослых; профессионально ориентированное обучение; многоязычная компетенция

Введение

В современных условиях многоязычия корпоративные организации сталкиваются с необходимостью повышения языковой компетентности своих сотрудников. Традиционно, корпоративное обучение иностранным языкам строилось на монолингвальных принципах, когда основное внимание уделялось овладению одним «рабочим» языком (например, английским) изолированно от других языков. Однако подобный подход не учитывает реального языкового репертуара взрослых обучающихся и их многоязычного опыта. **Проблема исследования** заключается в поиске более эффективных методов обучения, которые задействуют весь языковой ресурс личности — ее владение несколькими языками — для развития профессиональной коммуникации. В качестве решения предлагается **плюрилингвальное обучение**, ориентированное на профессиональные потребности взрослых в корпоративной среде. Данный подход рассматривает совокупность языков, которыми владеет человек, как единый репертуар, и использует их интегрировано в образовательном процессе. Это соответствует современным тенденциям в лингводидактике, где плюрилингвизм рассматривается как ресурс, позволяющий обучающимся принимать более осознанные решения в общении и культуре. В корпоративном контексте подобный подход может одновременно способствовать и развитию бизнеса, поскольку многоязычные команды зачастую более инновационны, и эффективны на мировом рынке.

Актуальность темы обусловлена несколькими факторами. Во-первых, современная рабочая сила становится все более многоязычной и мультикультурной. Компании привлекают сотрудников из разных стран и регионов, а деловые коммуникации выходят на международный уровень. В таких условиях способность сотрудников использовать несколько языков — не роскошь, а необходимость для поддержания конкурентоспособности организации. Исследования показывают, что культурное и языковое разнообразие персонала может повышать творческий потенциал и способствовать успеху компании на глобальном уровне. Во-вторых, с точки зрения социальной ответственности, работодатели стремятся создавать инклюзивную среду, где ценится разнообразие, в том числе языковое. Включение плюрилингвального обучения в корпоративные программы развития способствует вовлеченности сотрудников и дает им возможность полноценно реализовать свой потенциал на рабочем месте. Иными словами, важно, чтобы многоязычные сотрудники чувствовали себя ценными и могли вносить весомый вклад в развитие своих компаний, признавая и развивая их языковые ресурсы.

Цель исследования — теоретически обосновать концепцию профессионально ориентированного плюрилингвального обучения взрослых в корпоративной среде как средства формирования языковой личности и представить педагогические условия, методические приёмы и формы учебной работы, направленные на развитие плюрилингвальной языковой личности в условиях многоязычной профессиональной коммуникации.

Для достижения этой цели в работе решаются следующие **задачи**:

- Провести теоретический анализ ключевых понятий: *плюрилингвизм, языковая личность, плюрилингвальное обучение, корпоративное обучение*. Выявить современные лингводидактические подходы к плюрилингвальному образованию и месту языковой личности в этом процессе.
- Разработать структуру корпоративного обучения, основанную на плюрилингвальном подходе и ориентированную на профессиональные потребности взрослых обучающихся. Описать формы организации занятий.

- Описать типы заданий и учебных ситуаций, в которых задействован плюрилингвальный репертуар обучающихся, а содержание соотнесено с их профессиональной деятельностью.

Научная новизна предлагаемого исследования состоит в междисциплинарном рассмотрении проблемы — на стыке лингвистики, педагогики и социологии — и в адаптации концепции плюрилингвального образования к специфике корпоративного обучения. **Теоретическая значимость** работы заключается в расширении представлений о языковой личности взрослого человека в условиях многоязычного профессионального общения. **Практическая значимость** связана с возможностью использования разработанной модели в корпоративных учебных центрах для повышения эффективности языковой подготовки персонала.

В образовательной практике концепция плюрилингвизма воплощается через развитие *плюрилингвальной компетенции*. Под плюрилингвальной компетенцией понимается способность человека задействовать знание нескольких языков для эффективной коммуникации и обучения. Плюрилингвизм, как современная образовательная концепция, предлагает рассматривать многоязычие взрослого обучающегося как норму и ценный капитал [1]. В корпоративной среде, где сотрудники часто владеют разными языками (родным, международным английским, языками партнеров и клиентов), плюрилингвальный подход позволяет интегрировать весь этот языковой капитал в процесс профессионального обучения.

Какое место в данной концепции занимает языковая личность и как она формируется? Термин *языковая личность* широко используется в лингвистике для обозначения совокупности способностей и характеристик человека, проявляющихся в его речевой деятельности. Классическое определение было предложено Ю.Н. Карауловым [2], который рассматривает языковую личность как **«многослойный и многокомпонентный набор языковых способностей, умений, готовности к осуществлению речевых поступков различной степени сложности...»**. Иначе говоря, языковая личность включает в себя все уровни владения языком: от знания слов и правил (вербально–семантический уровень) до понятийной картины мира (когнитивный уровень) и прагматических мотивов и ценностей, определяющих речевое поведение (прагматический уровень). Каждая языковая личность уникальна, она обладает собственным языковым знанием и стилем использования языка, что отражает индивидуальный опыт и способности [3]. В то же время, языковая личность не существует в вакууме — любой человек принадлежит к определенному лингвокультурному сообществу, и его речевые проявления несут отпечаток этой принадлежности.

Понятие языковой личности разрабатывалось в рамках одного языка, «русская языковая личность», в трудах В.В. Карасика [4].

В условиях плюрилингвизма возникает феномен *плюрилингвальной языковой личности*. Это человек, способный действовать в нескольких языковых пространствах, переносить речевой опыт из одного языка в другой и интегрировать различные языковые картины мира в свое сознание. Плюрилингвальная языковая личность, по сути, расширяет горизонты индивидуальной языковой личности: ее «многослойность» охватывает несколько языковых систем. Такая личность обладает способностью переключаться между языковыми кодами, изменяя свое языковое поведение в зависимости от ситуации, и чувствует себя комфортно в мультикультурной среде [5].

Формирование плюрилингвальной языковой личности у взрослого человека связано и с усвоением новых языковых знаний, и с преобразованием его языковой идентичности. Взрослый обучающийся уже имеет сложившуюся речевую личность на родном, и другом/их изученных ранее, языке. Новые языки включаются в эту структуру, перестраивая ее и обогащая. По мере

того, как человек учится выражать свои мысли и личность на другом языке, он осваивает новые роли, сопрягает новые смыслы со своим мировоззрением. В результате развивается более гибкое сознание: появляется способность смотреть на явления с разных языковых и культурных точек зрения. В социолингвистике это часто связывают с *плюрилингвальной идентичностью* — ощущением себя носителем не одной, а нескольких культурно–языковых принадлежностей.

Особенно важно подчеркнуть, что плюрилингвальная языковая личность в корпоративном контексте — это не просто человек, владеющий профессиональной терминологией на нескольких языках. Речь идет о сотруднике, который умеет эффективно общаться, используя весь свой языковой репертуар: например, он может понять информацию на одном языке, обсудить решение проблемы внутри команды на другом, а итоговый отчет составить на третьем. Такой специалист чувствует уверенность в межкультурном общении, так как его языковая личность интегрирует элементы разных культур. Формирование подобной личности — сложный педагогический процесс, требующий специальных условий обучения, где признается ценность всех языков обучающегося.

Признание многоязычной идентичности обучающегося положительно влияет на мотивацию и результаты обучения [6]. Когда в классе или на тренинге уважаются и используются родные языки обучающихся, это создает атмосферу психологического комфорта и сотрудничества. Обучающийся видит, что его полный языковой «я» принят. Это напрямую связано с концепцией языковой личности: образовательный процесс, который обращается ко всей личности обучающегося, включая его родной язык, культуру, ценности, способствует более глубокому личностному вовлечению. Педагогически осознанное включение многоязычного опыта в обучение помогает выровнять учебный процесс с языковой личностью обучающегося.

В контексте нашего исследования языковая личность рассматривается как целевой результат образовательного воздействия: мы стремимся сформировать у взрослых обучающихся такую языковую личность, которая гибко и уверенно функционирует в многоязычной профессиональной коммуникации [7]. Для этого необходимо специальное построение обучения — плюрилингвальное [8].

Обучение взрослых имеет свои особенности, отличающие его от обучения детей и молодежи. Взрослые обучающиеся, как правило, мотивированы практическими целями, обладают значительным жизненным и профессиональным опытом, а также уже сформированными учебными привычками. Поэтому, в *профессионально--ориентированном обучении* языковые умения развиваются на материале, тесно связанном с рабочими ситуациями, должностными обязанностями и отраслевой спецификой обучающихся.

В области языковой подготовки корпоративное обучение часто принимает форму корпоративных курсов делового иностранного языка (например, Business English). Традиционные программы, обычно, нацелены на овладение одним целевым языком, который принят как рабочий в данной компании (нередко это английский как язык международного общения) [9]. Тем не менее, в последние годы наблюдается расширение запрос. Компании осознают ценность других языков (например, турецкого, испанского, корейского, китайского, и т. п.) для выхода на новые рынки и для внутренних нужд многонациональных команд. Возникает задача обучения нескольким языкам сразу либо эффективного управления уже имеющимся многоязычным потенциалом персонала.

Плюрилингвальное обучение в корпоративной среде предполагает, что занятия строятся с учетом всех языков, актуальных для профессиональной деятельности сотрудников. Это не означает, что каждый раз одновременно преподаются несколько языков — это означает гибкость в использовании разных языков как средств обучения и коммуникации на тренинге.

Например, если группа международная, то рабочим языком может быть выбран английский, но при этом преподаватель может разрешать участникам обсуждать сложные вопросы в парах на своем родном языке, чтобы затем поделиться выводами на английском. Или же обучающимся предлагается изучить профессиональную информацию (статью, инструкцию) на том языке, на котором она им лучше доступна, а затем представить ключевые идеи коллегам на общем языке [8].

Плюрилингвальный подход в обучении взрослых отражает реальный характер работы в многоязычных организациях. На практике, сотрудники нередко совмещают несколько языков в рамках одной профессиональной задачи. Например, инженер в международной фирме может прочитать техническую документацию на немецком, обсудить решение проблемы с коллегой на русском, а затем подготовить презентацию для клиента на английском.

Итак, плюрилингвизм рассматривается как ценное качество, языковая личность — как многомерное образование, которое можно развивать, а корпоративное обучение — как благоприятная площадка для внедрения инновационных образовательных стратегий [10].

Организация корпоративного обучения иностранным языкам

Каким образом происходит организация корпоративного обучения иностранным языкам? На начальном этапе анализируется *языковой профиль сотрудников* — проводится сбор информации о языковом репертуаре и потребностях каждого обучающегося. Это реализуется через анкетирование или беседу. Выявляется, какими языками владеет сотрудник (родной язык, иностранные языки, уровень владения), в каких ситуациях на работе они используются или могут использоваться. Также выясняются цели обучения: например, кому-то важно улучшить письменный английский для отчетов, кому-то — базовый турецкий для общения с партнерами, кому-то — уметь понимать техническую документацию на китайском. Результатом этапа является *«языковой портфель»* группы — своего рода карта языков и целей. Одновременно диагностируется уровень знаний по основному целевому языку (например, испанскому) стандартными методами, чтобы спланировать работу над пробелами. Данный анализ обеспечивает персонализированный подход в рамках курса и позволяет сразу подчеркнуть ценность уже известных языков. Преподаватель рассказывает о преимуществах владения несколькими языками, о том, как обучение будет строиться с опорой на их многоязычный опыт.

Основной этап обучения организуется в виде тематических модулей, каждый из которых посвящен определенному аспекту профессиональной коммуникации. В начале модуля участникам предлагается задание, активирующее их имеющиеся знания (в том числе на других языках). Например, модуль посвящен ведению деловых переговоров. Группа обсуждает какие есть национальные особенности переговоров, какие ключевые выражения они уже знают на других языках, вспоминают свой опыт (кто вел переговоры с зарубежными партнерами — на каком языке, с какими трудностями столкнулся). Результаты фиксируются (например, записываются основные мысли на доске, можно и на нескольких языках — инструктор потом помогает соединить). Цель этапа — подчеркнуть ценность уже имеющихся ресурсов и погрузить всех в контекст темы.

Введение новой информации: преподаватель предлагает материал на целевом языке (скажем, английском) — например, показывает образец скрипта переговоров или список фраз. Однако, в отличие от традиционного подхода, здесь допускается поддержка другими языками для понимания. Выдаются дву-трехязычные раздаточные материалы (испано-англо-русские выражения), либо разрешается пользоваться словарями/переводчиками. Для международных групп — сильные, с точки зрения владения языком, обучающиеся помогают остальным,

образуя временные пары перевода. Таким образом, новая информация усваивается, но без избыточного стресс-фактора: барьеры снимаются за счет плюрилингвальной поддержки.

Формы плюрилингвальных заданий могут быть разнообразны:

- *Задания на перевод и перефраз*: обучающимся даются небольшие фрагменты текста (например, выдержки из переписки или статьи) на разных языках, связанных с темой. Их задача — совместно извлечь информацию и представить ее коллегам на общем языке. Одной подгруппе достается статья с советами по переговорам на русском, другой — на испанском, третьей — на английском. Каждая группа готовит краткое резюме на английском, обмениваются результатами. Происходит **обмен знаниями через языки**: люди учатся доверять коллегам в том, что те донесут суть иностранного текста.
- *Ролевые игры с переключением языка*: моделируется ситуация, где задействованы два языка. Например, переговоры с участием переводчика: один сотрудник играет роль русскоговорящего клиента, другой — англоязычного менеджера, третий — переводчика, который между ними переводит. Все трое чередуют языки в соответствии с ролью. Затем они меняются ролями. Такое упражнение учит умению **«слушать на одном языке — говорить на другом»**, что часто случается в реальных международных встречах.
- *Проектные задания с межъязыковым разделением труда*: группа получает профессиональную задачу (например, проанализировать рынок для нового продукта). Источники информации могут быть на разных языках: один участник изучает русскоязычные источники, другой — англоязычные, третий — франкоязычные (в зависимости от того, кто каким владеет). Потом они объединяют результаты и готовят единый отчет.
- *Творческие задания, отражающие языковую личность*: например, составление глоссария терминов на нескольких языках по тематике модуля. Каждый обучающийся добавляет термины на тех языках, которые знает, с переводом и пояснением. В конце получается мультилингвальный словарь компании по данной теме. Это позволяет каждому внести вклад своим знанием языка и создать полезный корпоративный ресурс. Другое творческое упражнение — написание краткого эссе или сценария, где реплики разных персонажей даны на разных языках.

По завершении практических задач проводится обсуждение: что было легко или сложно, какие стратегии помогли понять друг друга, что нового и полезного узнали. В этой части обучающиеся осознают собственный рост. Предлагается вести **дневник или чек лист обучения**: после каждого модуля кратко фиксировать, какие языки использовали и чему научились. Каждый модуль повторяет эту структуру с различным содержанием (деловое письмо, презентации, общение в межкультурной команде, поддержка клиентов и пр.). Продолжительность модуля от 4 до 8 астрономических часов, в зависимости от глубины проработки и уровня владения изучаемого языка.

Завершается обучение комплексным заданием, максимально приближенным к реальной профессиональной деятельности. Например, это **бизнес-игра**: группа моделирует работу проектной команды, куда входят сотрудники из разных стран. Нужно совместно разработать проект и презентовать его руководству. Обучающиеся распределяют роли по своему профилю (маркетинг, финансы, технический специалист и т. д.), при этом специально вводится элемент многоязычия — например, «клиент» в игре говорит на французском (его роль выполняет человек, владеющий им), внутренняя документация частично на английском, презентацию требуется подготовить на испанском. Команда должна организовать свою работу так, чтобы преодолеть языковые барьеры и успешно предоставить результат. Преподаватель наблюдает и фиксирует, как обучающиеся используют стратегии: обращаются ли за переводом друг к другу, комбинируют ли языки при обсуждениях, кто берет на себя роль медиатора между языками.

После упражнения проводится детальный разбор. Такая финальная работа служит одновременно оценкой и возможностью для обучающихся укрепить уверенность в своих силах. В дополнение к игре проводится повторное анкетирование или рефлексию по сравнению с началом курса: как изменилось отношение к использованию языков, чувствуют ли участники рост уверенности, стали ли они иначе применять иностранный язык на работе и т. д.

После окончания курса обеспечиваются условия для продолжения плюрилингвальной практики в рабочей среде. Сюда входит: доступ к мультязычным материалам (например, новостные рассылки на нескольких языках), **языковой клуб** в компании, где сотрудники разных языков встречаются для обмена знаниями, поощрение менторства (сотрудник, владеющий определенным языком, консультирует коллег, которым этот язык нужен). Эти элементы уже выходят за рамки собственно обучения, но они важны для закрепления языковой личности в корпоративной культуре.

Практическая реализация плюрилингвального обучения в корпоративной среде представляет собой тщательно спланированный, гибкий и интерактивный процесс. Если до начала обучения некоторые воспринимали свой родной язык или второй иностранный как нечто несущественное для работы (например, «зачем мне на курсе английского вспоминать свой испанский, это же другое»), то после — их отношение изменилось. По итогам обучения, обучающиеся осознают свой собственный языковой репертуар. Они видят, что способность думать и выражаться на разных языках — это преимущество, важный шаг в формировании языковой личности. Причем возрастает уверенность и в сильном языке (например, английском), и в слабом (тот, который изучается), т. к. люди применяли его в поддерживающей среде.

Интересный дополнительный результат, после прохождения курса, у многих сотрудников появляется мотивация улучшать как основной иностранный язык, так и братья за новые. Это очень важный результат в контексте непрерывного образования: формируется установка на саморазвитие языковой личности и после завершения формального курса. Проведенный педагогический анализ результатов внедрения элементов плюрилингвального подхода в рамках корпоративного обучения позволил выявить ряд затруднений, возникающих у обучающихся. Например, у части обучающихся наблюдалось начальное сопротивление к включению родного языка в учебный процесс, что потребовало методической поддержки со стороны преподавателя. После первых занятий, когда обучающиеся убеждаются, что их понимание английского даже улучшается, потому что они глубже разбирают материал, сопротивление сменяется доверием. Еще один момент — **оценивание результатов**. Традиционные тесты (например, тест на уровень английского) не отражают тех изменений, что произошли благодаря плюрилингвальному обучению, ведь они проверяют лишь одноязычную компетенцию. В нашем исследовании мы добавляли качественные методы (наблюдение, интервью, ситуационные задания), чтобы уловить рост в области межъязыковой гибкости и уверенности.

В целом, результаты подтверждают основную гипотезу: профессионально ориентированное плюрилингвальное обучение способствует всестороннему развитию языковой личности взрослого обучающегося и приносит ощутимую пользу в профессионально-ориентированном обучении.

Заключение

Проведенный теоретико-практический анализ показал, что плюрилингвальное обучение в корпоративной среде представляет собой продуктивное направление развития профессиональной иноязычной подготовки взрослых. Использование всего языкового

репертуара обучающихся как ресурса способствует формированию гибкой языковой личности, способной к межъязыковому переключению, рефлексии над собственными коммуникативными стратегиями. Плюрилингвальная языковая личность, как целевой результат обучения, представляет собой новое качество, значимое в условиях многоязычной профессиональной среды.

Полученные данные позволяют утверждать, что плюрилингвальный подход является эффективным средством развития языковой личности взрослых обучающихся. Он требует гибких методических решений, признания языкового многообразия и создания условий для межъязыкового взаимодействия. Перспективой дальнейших исследований является системное эмпирическое изучение влияния плюрилингвального обучения на профессиональную успешность сотрудников и разработка критериев оценки плюрилингвальной языковой компетентности в корпоративной среде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Galante A., dela Cruz J.W.N. Plurilingual and Pluricultural as the New Normal: An Examination of Language Use and Identity in the Multilingual City of Montreal. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*. 2021. Vol. 45(4). pp. 868–883. DOI: 10.1080/01434632.2021.1931244.
2. Караулов, Ю.Н. *Общая и русская идеография* / Ю.Н. Караулов. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2010. — 360 с. — EDN RTDQMR.
3. Караулов, Ю.Н. *Русский язык и языковая личность* / Ю.Н. Караулов. — Москва, 1987. — 261 с. — EDN PWFIXL.
4. Карасик, В.И. *Языковые мосты понимания: Монография* / В.И. Карасик. — Москва: Гнозис, 2025. — 592 с. — ISBN 978-5-94244-087-9. — EDN HGDHVN.
5. Martins B.R., Jorge J.A., Zorzal E.R. Towards augmented reality for corporate training // *Interactive Learning Environments*. 2021. Vol. 31. No. 4. P. 2305–2323. DOI: 10.1080/10494820.2021.1879872.
6. Лазарева, А.С. Психолого-педагогический профиль взрослого, изучающего иностранные языки в плюрилингвальной корпоративной среде / А.С. Лазарева // *Гуманитарные исследования. Педагогика и психология*. — 2025. — № 21. — С. 15–22. — DOI 10.24412/2712-827X-2025-21-15-22. — EDN FDCZZD.
7. Евдокимова, Н.В. Плюрилингвизм как стратегия формирования многоязычной компетенции студента многопрофильного вуза / Н.В. Евдокимова // *Вестник педагогических наук*. — 2022. — № 4. — С. 232–237.
8. Устинова, Т.В. Обучение иностранному языку с точки зрения плюрилингвального подхода / Т.В. Устинова // *Общество: социология, психология, педагогика*. — 2022. — № 10(102). — С. 159–162. — DOI: 10.24158/spp.2022.10.24.
9. Рагозина, А.В. Плюрилингвальное обучение второму иностранному языку студентов из Юго-Восточной Азии / А.В. Рагозина, О.А. Обдалова // *Вестник Томского государственного университета*. — 2021. — № 465. — С. 164–171. — DOI: 10.17223/15617793/465/22.
10. Лазарева, А.С. Основные компоненты методической системы плюрилингвального корпоративного обучения взрослых / А.С. Лазарева // *Мир науки. Педагогика и психология*. — 2025. — Т. 13. — №1. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/43PDMN125.pdf> (дата обращения: 04.05.2025).

Lazareva Anna Sergeevna

Russian State Social University, Moscow, Russia

E-mail: lazareva@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-6367-5429>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1171636

Professionally oriented plurilingual adult education in a corporate environment as a means of forming a linguistic personality

Abstract. The article explores plurilingual education as an innovative and forward-looking approach to professionally oriented language training for adults in corporate settings, aligned with current trends in language didactics. The author substantiates the need to move away from traditional monolingual models in favor of flexible strategies that leverage learners' multilingual repertoires as a valuable resource for developing a functional linguistic identity. The conceptual foundation of the study is based on the understanding of linguistic identity as a dynamic and multi-layered structure shaped through interlingual and intercultural interaction. The article provides a detailed account of pedagogical conditions, methodological principles, and organizational formats that support the development of plurilingual competence: language portfolio design, modular training, the use of cross-linguistic tasks, role-playing activities, project-based work, and reflective practices. Concrete examples are presented that illustrate the integration of multiple languages into the learning process in accordance with employees' professional tasks. The importance of recognizing linguistic and cultural diversity is emphasized as a key factor in enhancing learners' motivation, engagement, confidence, and overall success. The practical implementation of corporate training showed a stable increase in interlingual flexibility and a strong tendency toward further self-development after course completion. The study also identified challenges related to assessment, learner resistance, and overcoming stereotypes concerning the acceptability of the native language in training. The findings confirm the high effectiveness of the plurilingual approach in shaping a flexible, integrated, and reflective linguistic identity capable of consciously mobilizing the entire language potential in multilingual professional communication.

Keywords: plurilingualism; linguistic identity; corporate language training; adult education; professionally oriented learning; multilingual competence