

Л. В. Халезова,

Севастопольський інститут банківської справи університету банківської справи Національного банку України,  
м. Севастополь

## ГРУПОВА РОБОТА НА ЗАНЯТТЯХ З ІНОЗЕМНОЇ МОВИ: ЧОМУ ВОНА ВЧИТЬ СТУДЕНТА І ЧОМУ ВОНА ВЧИТЬ ВИКЛАДАЧА

*У статті проаналізовано нелінгвістичні аспекти групової роботи та надані практичні поради викладачу щодо застосування знань про якорі кар'єри при виконанні завдань на базі підручника «Grammar through speaking».*

**Ключові слова:** якорі кар'єри, групова робота, професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, ідентифікація, підприємництво.

*В статті проаналізовані нелінгвістичні аспекти групової роботи та дані практичні поради викладачу по використанню знань про якоря кар'єри при виконанні завдань на базі підручника «Grammar through speaking».*

**Ключевые слова:** якоря кар'єри, групповая работа, профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, идентификация, предпринимательство.

*The article analyzes non-linguistic aspects of group work and practical advice is given to the teacher on how to use the knowledge about career anchors when performing tasks on the basis of the textbook «Grammar through speaking».*

**Keywords:** career anchors, group work, professional competence, management, autonomy, stability, service, challenge identification, entrepreneurship.

Сьогодні викладачеві надана можливість величезного вибору ідей для роботи в аудиторії, як з Інтернету, так і з власного досвіду. Сучасні студенти вже давно залежні від Мережі: у них депресія, якщо вони забувають смартфони вдома, вони спілкуються в Facebook, VK або Twitter, вони навіть освіту можуть отримати он-лайн.

**Метою статті** є аналіз однієї з базових форм роботи зі студентами, форм, яка переживе будь-яку технічну революцію. Я хочу поговорити про групову роботу, не важливо чи проводиться вона в аудиторії, або у формі вебінару, чи у формі проекту, який ви задаєте в якості домашнього завдання.

Проблемі формування професійних комунікативних компетенцій студентів присвячено багато робіт: Селюжіцкой Л. Н., Гавриленко К. М., Романової, О. О., Кузнецової Н. В. [3, 5, 6, 4] та ін.

Важливість групової роботи навряд чи можна переоцінити. Вона дає величезну практичну можливість протестувати студентів, щоб побачити, які соціальні ролі вони, швидше за все, будуть грати в майбутній кар'єрі; допомогти їм зрозуміти свої кар'єрні «якоря»; довести, що їхній вибір ні поганий, ні хороший – він такий, який є; допомогти студентам знайти своє місце в команді так, щоб результат роботи був позитивним.

У роботі зі студентами Севастопольського інституту банківської справи однією з пріоритетних завдань є практична спрямованість викладача. І навіть звичайний «дріллінг» (відпрацювання граматичного та лексичного матеріалу) повинен нести серйозне практичне навантаження.

На кожному занятті і під час кожної вправи викладач використовує методи і прийоми підвищення і збереження своєї працездатності, що помічається студентами і пізніше «переноситься» на раціоналізацію власної праці.

Студенти формують позитивне ставлення до самих себе, а так само визначаються у професійній діяльності. У сьогоднішньому світі все спрямовано на особистий і особистісний успіх, задоволеність життєвою ситуацією, а кар'єра залежить від уміння виділяти пріоритети.

На кожному занятті викладач вчить, як, а студент навчається, як: вміти працювати на стику різних сфер діяльності, як самовизначитися і виробити позитивне ставлення до себе самого у відповідності з індивідуальними здібностями, як бути толерантним і не засуджувати інших.

Щоб ця робота була раціональною і продуктивною, необхідно згадати концепцію «якорів кар'єри», вперше запропоновану Едгаром Шейном (Edgar H. Schein) [9], американським психологом, теоретиком і практиком менеджменту, засновником напрямку «організаційна психологія». Концепція «якоря кар'єри» присвячена аналізу кар'єрного зростання і вперше увійшла в обіг в 1970х (Робота Едгара Шейна «Career Anchors: Discovering your real values» була опублікована в 1966 р.).

На думку Е. Шейна кожна людина буде свою кар'єру відповідно до пристрасті до певного виду професійної діяльності. Такі «якоря» впливають на рішення щодо вибору або зміни місця роботи. Зазвичай у будь-якої людини по кілька пріоритетних «якорів», які, втім, можуть і змінюватися залежно від тих умов, в які потрапив працівник. Таким чином, зрозуміле бажання заробляти достатньо грошей може і змінитися на бажання заробляти менше, але в більш дружньому колективі. Основних «якорів» Е. Шейн виділяє 8. Перший з них – це професійна компетентність (функціональність). Сутнісною характеристикою цього «якоря» є наявність здібностей і талантів у певній галузі. Про те, як приємно дивитися на роботу професіонала, сказано і написано багато. «Сразу было видно: это не просто профессионал, это настоящий виртуоз. Одно из самых захватывающих зрелищ на свете – смотреть, как работает Мастер, и не суть важно, чем именно он занимается. Пишет картину, рубит мясо, чистит ботинки – не имеет значение. Когда человек выполняет дело, ради которого он родился на свет, он великолепен» [2, с. 99]. Щасливий той начальник, чиї підлеглі зорієнтовані на професійну компетентність.

Наступним «якорем кар'єри» є менеджмент (управління), з віком і досвідом цей «якорь» проявляється сильніше. Основне значення такий працівник / співробітник / студент приділяє інтеграції зусиль інших людей.

При цьому людина з такою орієнтацією бере на себе відповідальність за кінцевий результат. Така особистісна орієнтація повинна всіляко вітатися, хоча і не вимагатися, якщо «якорем» (третім в списку Е. Шейна) є автономія (незалежність). Такий співробітник / студент прагне звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. У такої людини яскраво виражена потреба самостійно вирішувати, коли, скільки і над чим працювати. Начальник / співробітник / студент з таким «якорем» буде, якщо не навчиться правильно інтегруватися в роботу команди, виконувати роботу за весь відділ / групу, повторюючи, що «якщо хочеш, щоб було зроблено добре, зроби це сам».

Четвертим кар'єрним «якорем» є стабільність (безпека). Ця орієнтація обумовлена необхідністю в безпеці і стабільності, щоб всі події майбутнього життя були передбачувані. Люди такого складу часто погоджуються на середньо або низькооплачувану роботу, яка, однак, є стабільною, що з психологічної точки зору можна розглядати як розслаблюючий момент, що дозволяє людині відчувати опору під ногами. Для людей такого складу робота вже є кар'єрою, і вибір посади обумовлений певним набором послуг, пропонованих роботодавцем при, нагадаємо, середній оплаті праці: соціальний пакет, безкоштовне харчування на робочому місці, надання транспорту для співробітників і пр. Таким людям чужі авантюрні вчинки.

Наступним «якорем» є служіння (громадська діяльність). Такий «якір» змушує прагнути працювати з людьми, служити людству, допомагати людям. У старшому підлітковому і молодому віці люди з таким складом опиняються в студкомі і крім навчальної діяльності займаються ще й позааудиторною, організаційною та громадською роботою. У більш зрілому віці такі люди знаходять справжнє задоволення в соціальній роботі, догляді за хворими в госпіталях і хоспісах, у благодійності (справжньої, позбавленої будь-якої фінансової вигоди). Людина такого складу легко їде в слаборозвинені країни або гарячі точки, щоб збільшувати поголів'я зникаючого виду шимпанзе або навчати дітей у районах, де немає ні початкових, ні середніх шкіл.

Наступним «якорем» є інтеграція стилів життя (ідентифікація). Це один з найпоширеніших і «зрозумілих» (адекватних) якорів. Трудоголіки такого якоря не розуміють і не приймають. Інтеграція стилів життя передбачає баланс: кожній сфері життя відведено своє місце і свій час – роботі, сім'ї, хобі, подорожам, друзям і пр. Яскравим представником і володарем такого «якоря» є мер Нью-Йорка Майкл Блумберг, який говорив, що в його житті є чітке розмежування 50/50 на роботу і відпочинок, і якщо йому доводиться іноді більше працювати, він знає, що після цього він буде і довше відпочивати. «Despite my work schedule I had time to live. I do not remember that the work was depriving me of the opportunity to have fun in the evenings or on weekends. I met all the girls I liked. I went skiing, jogging and visited a party more often than all the others. And I always clearly knew that my life schedule was divided into two parts – the work and entertainment, all of which took me 12 hours a day. The more cases I was trying to do, the more time I had to privacy» (Незважаючи на мій робочий графік, у мене був час для життя. Я не пам'ятаю, щоб робота заважала мені розважитися вечорами або на вихідних. Я зустрічався з усіма дівчатами, які подобалися мені. Я ходив на лижах, бігав підтюпцем і тусувався частіше за всіх інших. і завжди я чітко знав, що мій графік розділений на дві частини – робота і розваги, і кожній частині відводилося по 12 годин на день. Чим більше справ мені потрібно було зробити, тим більше часу залишалося на себе. (Пер. автора)) [10].

І, нарешті, ще один «якорь» – підприємництво (творчість), люди з такою орієнтацією готові до ризиків, прагнуть створювати щось нове. Вони не будуть працювати на інших, але почнуть створювати свою марку, свою справу, своє фінансове багатство. Прикладами таких self-made men можуть стати Генрі Форд, Ендрю Карнегі, Наполеон Хілл, Стів Джобс і Білл Гейтс.

Яким чином знання і аналіз «якорів» може допомогти викладачеві у щоденній роботі зі студентами?

Насамперед, викладач повинен допомогти групі в оцінці особистісних якостей, що згодом буде необхідним компонентом в ідентифікації майбутнього кар'єрного шляху.

Щоб не проводити велику кількість психологічних тестів, у викладача є можливість пояснити багато чого студентам, так само як і скорегувати їх діяльність, під час групової роботи. Повторюся, що для групової роботи необхідна саме група мінімум з 3 чоловік і завдання. Як проходить подальша активність студентів вже не залежить від того, чи проводите ви заняття в аудиторії або в он-лайн, чи є доступ до Інтернету або в наявності тільки папір з ручкою. Зазначу ще раз, що ми не вчимо мові, ми вчимо взаємодії паралельно з вивченням мови.

У процесі групової роботи викладач може слідувати певному плану:

- 1) оцінка індивідуальної роботи, як мовної, так і міжособистісної;
- 2) пояснення і аналіз роботи;

3) коригування майбутньої індивідуальної роботи (тут важливо дати можливість студентам самим визначити свої «якоря» і спробувати наступного разу (не тільки на заняттях з іноземної мови) співпрацювати в групі так, щоб ККД був найвищим).

Ще одним важливим фактором для повноцінної і гармонійної роботи в команді є «прийняття» себе. Викладачеві в цьому випадку потрібно бути саме Гуру і допомогти студенту усвідомити, що будь-якому якорю є застосування, головне грамотно зібрати команду і працювати на загальний успіх. Не можна вимагати неможливого, як не потрібно збирати у свою команду власних «клонів», щоб не вийшло, що кожен буде тягнути ковдру на себе на шкоду загальній справі. Тут гарним прикладом роботи в команді може послужити уривок з роману А. Борисової (Б. Акуніна) «Креативщик»: «Есть два гуру, ну то есть учителя. У каждого своя команда, по четыре человека. Белые и Красные. Они называются «искатели». Отбираются произвольно, компьютером. Это самые обыкновенные люди из числа тех, кто подал заявку на участие. Никакого отсева, никаких ограничений. Только по здоровью – минимально необходимые. Но берем даже инвалидов, если нет медицинских противопоказаний. У нас аутсайдеров не бывает в принципе. Задача учителя сделать из четырех совершенно случайных людей работоспособную бригаду. Он должен в каждом искателе найти что-то полезное для дела и

выстроить в команде такие взаимоотношения, чтобы люди не мешали друг другу, а действовали как единый механизм. Такая мини-модель правильно устроенного общества, где всякому человеку найдется свое место. Кто-то, предположим, физически слабый, но хорошо соображает. Кто-то дурак-дураком, но душевный. Еще кто-то хозяйственный. Ну и так далее. Беспольных людей не бывает, бывают бездарные руководители, которые плохо разбираются в людях.

– А если я, например, не хочу, чтобы во мне кто-то разбирался? Или компьютер таких козлов подобрал, что меня от них от всех ломает?

– Правильно ставишь вопрос. В обществе есть люди, не выносящие коллектива. Законченные индивидуалисты. Такой «искатель» имеет право пуститься в самостоятельный поиск, никто его принуждать не будет» [1, с. 26-27].

Розглянемо, як ці знання застосовні в аудиторії на прикладі вправи з підручника «Grammar through speaking» мого авторства. У блоці граматики «Comparisons of adjectives» студентам пропонується виконати наступну вправу:

**Task 2.** A family game. You are all relatives of a big family. Take your roles and play a «Sunday dinner» show according to the situation: Mother has been given a promotion to work in New York. She is in double minds and needs the advice of her family. The family (parents – children) should either go all together or stay in Ukraine. Give advice according to your role, try to compare what the family will have if they accept or refuse to go to New York.

Roles:

**Mother** – does not know whether to accept the proposal. **Father** – absolutely phlegmatic person interested in football only. **Elder daughter (son)** – totally against because of a passionate romance. **Younger daughter (son)** – totally for because has never flown by plane. **Mother's parents: Mother** – it is a good chance for the whole family! **Father** – my daughter will be the first in the company one day.

**Father's parents: Mother** – No! No! No! It is so far and so unstable! **Father** – Let them try! **Elder daughter's boyfriend** – Take me with you! **Elder son's girlfriend** – Take me with you! **Poor relatives from Saratov, uncles, aunts** – choose legends for themselves and act accordingly [8, p. 38].

Книга для вчителя дає наступний опис:

**Task 2.** This can be a funny task for a group of more than 3 students. Explain the task, let students choose their roles, give a minute to think of their reasons and start. Always check everybody has a chance to speak. You may give a leader-student the main role and ask him / her to be responsible for the show and conduct it.

This can also be a good opportunity for you to see how the group works and if the students are team workers or individual players [7, p. 14].

Ця вправа (якщо вона виконується в групі першокурсників, які ще не боролися за свою власну нішу в колективі) покаже викладачеві, що робити далі з цієї конкретної командою, на що звернути увагу і як маніпулювати. Ви можете проаналізувати свою роботу і пояснити ролі, які студенти обрали, та їхню поведінку під час виконання завдання. Не забудьте сказати, що вибір тієї чи іншої лінії поведінки часто буває підсвідомим, так що марно змушувати Автонома (людину незалежного типу) відповідати за проєкт! З іншого боку, такий аналіз допоможе вашим студентам усвідомити, наскільки важлива організація праці та лідер, тому в разі виконання будь-якої роботи, як на заняттях, так і в майбутній кар'єрі, вони зможуть підбирати такі типи особистостей в свої групи, щоб їх команди працювали продуктивно, виконуючи як короткострокові, так і довгострокові проєкти.

#### Література:

1. Акунин Б. Кладбищенские истории / Борис Акунин, Григорий Чхартишвили. – М. : КоЛибри, 2005. – 224 с.
2. Борисова А. Креативщик: [роман] / Анна Борисова. – М. : АСТ: Астрель, 2009. – 652 с.
3. Гавриленко К. М. Навчання студентів немовних ВУЗів професійній міжкультурній комунікації / К. М. Гавриленко // Наукові записки. Серія «Філологічна». – Острог: Відавництво Національного університету «Остозька академія». – Вип. 23. – 2012. – С. 241-244.
4. Кузнецова Н. В. Курс «Планирование карьеры» как основа формирования профессионально значимых качеств личности будущего менеджера / Н. В. Кузнецова // Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования: материалы II международной научно-практической конференции 20-21 ноября 2012 года. – Пенза – Семей – Шадринск : Научно-издательский центр «Социосфера», 2012. – С. 146-150.
5. Романова О. О. Формування професійної мовленевої культури студентів-нефілологів / О. О. Романова // Наукові записки. Серія «Філологічна». – Острог : Відавництво Національного університету «Остозька академія». – Вип. 23. – 2012. – С. 288-289.
6. Селюжицкая Л. Н. Деловая игра как средство формирования профессиональных коммуникативных компетенций студентов экономического ВУЗа / Л. Н. Селюжицкая // Наукові записки. Серія «Філологічна». – Острог: Відавництво Національного університету «Остозька академія». – Вип. 23. – 2012. – С. 290-291.
7. Халезова Л. В. Грамматика через розмову (книга для вчителя) = Grammar through speaking (Teacher's book) [Текст] : методичні рекомендації до посібника для практичної та індивідуальної робіт з англійської мови / Л. В. Халезова. – Севастополь : Рибест, 2013. – 44 с. – (Англійською мовою).
8. Халезова Л. В. Грамматика через розмову = Grammar through speaking [Текст] : посібник для практичної та індивідуальної робіт з англійської мови / Л. В. Халезова. – Харків : Доміно, 2013. – 139 с. – (Англійською мовою).
9. Schein, Edgar H. (November 1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. URL – <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4165355?uid=3739232&uid=2&uid=4&sid=21102525617637>.
10. URL – <http://prezi.com/yccffcot6yvv/untitled-prezi/>.