

УДК 37.031.2

Использование концепции «якорей карьеры» Эдгара Шейна во внеаудиторной и аудиторной работе по иностранному языку со студентами экономических специальностей

Любовь Владимировна Халезова

КАНДИДАТ ФИЛОСОФСКИХ НАУК
СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ КАФЕДРЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИКИ
СЕВАСТОПОЛЬСКОГО ИНСТИТУТА БАНКОВСКОГО ДЕЛА
УНИВЕРСИТЕТА БАНКОВСКОГО ДЕЛА
НАЦИОНАЛЬНОГО БАНКА УКРАИНЫ (Г. КИЕВ)
e-mail: lyubasik74@inbox.ru

В статье проанализированы некоторые аспекты групповой работы со студентами и изложены практические советы преподавателю по организации деятельности группы на основе положений концепции «якорей карьеры» Эдгара Шейна — как во время проведения практических занятий по иностранному языку (с использованием учебника «Grammar through speaking»), так и во внеаудиторной работе.

Ключевые слова: «якоря карьеры», групповая работа, профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, идентификация, предпринимательство.

Постановка проблемы. В сегодняшнем мире всё направлено на личный и личностный успех, удовлетворённость жизненной ситуацией, а карьера зависит от умения выделять приоритеты. Отслеживая современную ситуацию, мы постоянно сталкиваемся с необходимостью личностного роста, с необходимостью думать, как миллионер, уметь правильно собрать команду единомышленников. Таким образом, молодому поколению предлагается не просто владеть узкими теоретическими знаниями в сфере своей деятельности, но и правильно ориентироваться в таких областях, как конфликтология, менеджмент, психология отношений и других.

Говоря о высшей школе, можно отметить, что преподавание одного предмета уже давно

вышло за пределы передачи теоретической и узконаправленной информации. Современный лектор обязан учитывать и междисциплинарные связи так, что ему иногда приходится становиться профессионалом в предметах, которые, казалось бы, никак не пересекаются. При современной профессиональной подготовке актуализируются междисциплинарные связи такого порядка, что даже инициируют разработку дисциплин, напрямую со специальностью на первый взгляд не связанных (как, например, «Организационная психология» для студентов экономических специальностей). Возникает необходимость обеспечивать условия для становления психологической компетентности будущих специалистов в рамках предметов всех циклов учебного плана, освещать и анализировать вопросы, связанные с возможными проблемными ситуациями в трудовом коллективе, как на занятиях (в практическом применении), так и во внеаудиторной работе. Решение этих задач связано с разработкой и внедрением в учебный процесс высшей школы инновационных нестандартных форм работы со студентами.

Целью статьи является анализ одной из базовых форм работы со студентами — групповой работы, в рамках которой создаются эффективные условия для становления коммуникативной компетентности будущего специалиста.

Групповая работа может проводиться как в аудитории, так и в форме вебинара или проекта, задаваемого в качестве домашнего задания. Сегодня преподавателю предоставлена возможность огромного выбора идей для организации группового взаимодействия на занятиях и из Интернета, и из собственного опыта. Современные студенты уже давно активно функционируют в Сети: они общаются в Facebook, VK или Twitter, они могут получить образование онлайн, некоторые испытывают выраженный дискомфорт, если забывают смартфоны дома. Однако при всех своих достоинствах работа в Сети не заменит живого общения, хотя и предоставляет огромный выбор средств для него. В статье изложены практические советы преподавателю по организации деятельности группы на основе положений концепции «якорей карьеры» Эдгара Шейна — как во время проведения практических занятий по иностранному языку (с использованием учебника «Grammar through speaking»), так и во внеаудиторной работе (кураторские часы или заседания тематических клубов, например заседания Английского дискуссионного клуба Севастопольского института банковского дела).

В исследованиях зарубежных и отечественных авторов были выявлены важнейшие психологические особенности общения, рассмотрены различные его виды, проанализированы факторы и психологические механизмы, которые обеспечивают эффективность общения. Эти работы создали теоретическую и практическую основу для выделения и определения категории коммуникативной компетентности специалиста. Под коммуникативной компетентностью специалиста следует понимать определённый уровень сформированности личностного и профессионального опыта взаимодействия с окружающими, который необходим индивиду, чтобы успешно выполнять свою социально-профессиональную роль. В этой связи важными являются работы М. Аргайла, Ю. Хабермаса, Д. Гриндера, Р. Бэнндера [2, 4, 12] а также А.А. Леонтьева, В.Н. Куницыной, Л.Н. Селюжицкой, К.М. Гавриленко, О.О. Романовой, Н.В. Кузнецовой [5, 6, 7, 9, 10, 11] и др.

Важность групповой работы в становлении коммуникативной компетентности едва ли можно переоценить. Она даёт практическую возможность протестировать студентов, чтобы увидеть, какие социальные роли они, скорее всего, будут играть в будущей карьере; помочь им понять свои «карьерные якоря»; доказать, что их выбор ни плох, ни хорош — он такой, какой есть; помочь студентам найти своё место в ко-

манде так, чтобы результат работы был положительным.

В работе со студентами Севастопольского института банковского дела одной из приоритетных задач является практическая направленность всех форм работы. И даже обычный «дринлинг» (отработка грамматического и лексического материала) должен нести серьёзную практическую нагрузку. Чтобы эта работа была рациональной и продуктивной, необходимо вспомнить концепцию «якорей карьеры», впервые предложенную Эдгаром Шейном (Edgar H. Schein) [16], американским психологом, теоретиком и практиком менеджмента, основателем направления «организационная психология». Концепция «якорей карьеры» посвящена анализу карьерного роста и впервые вошла в обиход в 1970-х гг. (работа Эдгара Шейна «Career Anchors: Discovering your real values» была опубликована в 1966 г.). Автор определяет «карьерные якоря» как основные ценности человека, позволяющие ему получать удовлетворение от своей работы, то есть начальнику (а в случае групповой работы на занятиях в вузе — преподавателю) важно знать, что именно мотивирует сотрудника / студента.

Работа на основе использования «якорей карьеры» должна начинаться с теоретического ознакомления с материалом, что может быть осуществлено как в форме аудиторной работы (если позволяет учебный план), так и во внеаудиторных мероприятиях: на кураторских часах или заседаниях тематических клубов. В этом случае сведения, приведённые ниже, могут помочь преподавателю проиллюстрировать теоретические положения концепции.

В Севастопольском институте банковского дела проводятся ежемесячные заседания Английского дискуссионного клуба, где модератором встречи предлагаются различные вопросы для обсуждения, а каждый участник группы, а позже и каждая группа имеет возможность высказать своё мнение по поводу того или иного положения. Даже если заседание носит информативный характер (как в случае с «якорями карьеры»), каждый участник дискуссии может привести пример из собственного опыта. Для заседаний Английского дискуссионного клуба модератор встречи готовит основную информацию на иностранном языке, но цитирование возможно и на русском, и на украинском, если речь идёт о художественной литературе. Позже, после ознакомления с теоретическим материалом, преподаватель сможет во время аудиторной работы обращаться к полученным студентами знаниям, выделять то или иное явление,

обращать внимание на детали, нуждающиеся в корректировке, и помогать студентам определить свой «якорь».

По мнению Э. Шейна, каждый человек строит свою карьеру в соответствии с пристрастиями к определённому виду профессиональной деятельности. Такие «якоря» влияют на решение по выбору или смене места работы. Обычно у любого человека есть по несколько приоритетных «якорей», которые, впрочем, могут и меняться в зависимости от тех условий, в которые попал работник. Например, понятное желание зарабатывать достаточно денег может и измениться на желание зарабатывать меньше, но в более дружественном коллективе.

Основных «якорей» Э. Шейн выделяет 8. Первый из них — это *профессиональная компетентность* (функциональность). Сущностной характеристикой этого «якоря» является наличие способностей и талантов в определённой области. О том, как приятно смотреть на работу профессионала, сказано и написано много. «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» [1, с. 99]. Счастлив тот начальник, чьи подчинённые сориентированы на профессиональную компетентность.

Следующим «якорем карьеры» является *менеджмент* (управление), с возрастом и опытом этот «якорь» проявляется сильнее. Основное значение такой работник / сотрудник / студент уделяет интеграции усилий других людей. При этом человек с такой ориентацией берёт на себя ответственность за конечный результат. Такая личностная ориентация должна всячески приветствоваться, хотя и не требоваться, если «якорем» (третий в списке Э. Шейна) является автономия (независимость).

«Якорь» *автономия* (независимость) приводит к тому, что сотрудник / студент стремится освободиться от организационных правил, предписаний и ограничений. У такого человека ярко выражена потребность самостоятельно решать, когда, сколько и над чем работать. Начальник / сотрудник / студент с таким «якорем», если не научится правильно интегрироваться в работу команды, будет выполнять работу за весь отдел / группу, считая, что, «если хочешь, чтобы было сделано хорошо, сделай это сам». Примером «автонома» может служить Лисбет Саландер, героиня ныне широко

известных произведений Стига Ларссона: «Она не просто казалась беспшашной — в глазах Арманского она являлась олицетворением беспшашности в чистом виде. Она пропустила старшие классы школы, никогда близко не подходила к гимназии и не имела высшего образования. В первые месяцы Саландер работала полный день, ну, почти полный, во всяком случае, периодически появлялась на службе. Варил кофе, ходила за почтой и делала ксерокопии. Проблема заключалась в том, что её совершенно не волновали такие понятия, как нормальное рабочее время или распорядок дня. Зато она обладала большим талантом раздражать сотрудников предприятия... О себе она никогда ничего не рассказывала. Сотрудники, пытавшиеся с ней заговорить, редко удостоивались ответа и вскоре прекратили это занятие. Обращённые к ней шутки никогда не встречали отклика — Саландер либо смотрела на шутника большими, ничего не выражающими глазами, либо реагировала с откровенной досадой. Кроме того, у неё резко менялось настроение, если ей казалось, что кто-нибудь над ней подтрунивает, а при том стиле общения, какой был принят в офисе, это случалось нередко. Её поведение не располагало ни к доверию, ни к дружбе, и вскоре она превратилась в чудаковатую личность, бродившую по коридорам, словно бесхозная кошка. Она считалась абсолютно безнадёжной» [8, с. 45 — 46]. Так окружающие видели Лисбет Саландер, которая обладала исключительными качествами детектива-одиночки.

Четвёртым карьерным «якорем» является *стабильность* (безопасность). Эта ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности, чтобы все события будущей жизни были предсказуемы. Люди такого склада часто соглашаются на средне- или низкооплачиваемую работу, которая, однако, является стабильной, что с психологической точки зрения можно рассматривать как расслабляющий момент, позволяющий человеку чувствовать опору под ногами. Для людей такого склада работа уже является карьерой, и выбор должности обусловлен определённым набором услуг, предлагаемым работодателем при, напомним, средней оплате труда: социального пакета, бесплатного питания на рабочем месте, предоставления транспорта для сотрудников и пр. Таким людям чужды авантюрные поступки.

Следующим «якорем» является *служение* (общественная деятельность). Такой «якорь» заставляет стремиться работать с людьми, служить человечеству, помогать людям. В старшем подростковом и молодом возрасте люди с таким

складом чаще всего оказываются в студкомах и кроме учебной деятельности занимаются ещё и внеаудиторной, организационной и общественной работой. В более зрелом возрасте такие люди находят истинное удовлетворение в социальной работе, уходе за больными в госпиталях и хосписах, в благотворительности (настоящей, лишённой какой-либо финансовой выгоды). Человек такого склада легко уезжает в слаборазвитые страны или горячие точки, чтобы увеличивать поголовье исчезающего вида шимпанзе или обучать детей в районах, где нет ни начальных, ни средних школ.

Ещё одним «якорем» является *интеграция стилей жизни* (идентификация). Это один из самых распространённых и понятных (адекватных) якорей. Однако трудоголики такого якоря не понимают и не принимают. Интеграция стилей жизни подразумевает баланс: каждой сфере жизни отведено своё место и своё время — работе, семье, хобби, путешествиям, друзьям и пр. Ярким представителем и обладателем такого «якоря» является мэтр Нью-Йорка Майкл Блумберг, который говорил, что в его жизни есть чёткое разграничение 50 / 50 на работу и отдых и, если ему приходится иногда больше работать, он знает, что после этого он будет и дольше отдыхать. «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». («Несмотря на мой рабочий график, у меня было время для жизни. Я не помню, чтобы работа мешала мне развлечься вечерами или на выходных. Я встречался со всеми девушками, которые нравились мне. Я ходил на лыжах, бегал трусцой и тусовался чаще всех остальных. И всегда я чётко знал, что мой график разделён на две части — работу и развлечения, и каждой части отводилось по 12 часов в день. Чем больше дел мне нужно было сделать, тем больше времени оставалось на себя». Перевод наш — Л.Х.) [15].

И наконец ещё один «якорь» — *предпринимательство* (творчество). Люди с такой ориентацией готовы к рискам, стремятся создавать нечто новое. Они не будут работать на других, но начнут создавать свою марку, своё дело, своё финансовое богатство. Примерами таких self-made men могут стать Генри Форд, Эндрю

Карнеги, Наполеон Хилл, Стив Джобс и Билл Гейтс.

Каким образом знание и анализ «якорей» может помочь преподавателю в ежедневной работе со студентами? Прежде всего, преподаватель должен помочь группе в оценке личностных качеств, что впоследствии будет необходимым компонентом в идентификации будущего карьерного пути. Чтобы не проводить большое количество психологических тестов, у преподавателя есть возможность объяснить студентам многое, равно как и скорректировать их деятельность, во время групповой работы.

Для групповой работы необходима группа минимум из 3 человек и задание. Как будет проходить последующая активность студентов, уже не зависит от того, проводится ли занятие в аудитории или онлайн, есть ли доступ к Интернету или в наличии только бумага с ручкой. Отметим ещё раз, что мы не учим языку, мы учим взаимодействию параллельно с изучением языка.

В процессе групповой работы преподаватель может следовать определённому плану:

- 1) оценка индивидуальной работы, как языковой, так и межличностной;
- 2) объяснение и анализ работы;
- 3) корректировка будущей индивидуальной работы: здесь важно дать возможность студентам самим определить свои «якоря» и попробовать в следующий раз (не только на занятиях по иностранному языку) сотрудничать в группе так, чтобы КПД был наивысшим.

Ещё одним важным фактором для полноценной и гармоничной работы в команде является «принятие» себя. Преподавателю в этом случае нужно быть именно Гуру и помочь студенту осознать, что любому якорю есть применение, главное — грамотно собрать команду и работать на общий успех. Нельзя требовать невозможного, как не нужно собирать в свою команду собственных «клонов». Здесь хорошим примером работы в команде может послужить отрывок из романа А. Борисовой (Б. Акунина) «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 берём даже инвалидов, если нет медицинских противопоказаний. У нас аутсайдеров не бывает в принципе. Задача учителя — сделать из четырёх совершен-

но 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 своё место. Кто-то, предположим, физически слабый, но хорошо соображает. Кто-то дурак-дураком, но душевный. Ещё 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» [3, с. 26 – 27].

Рассмотрим, как эти знания применимы в аудитории на примере упражнения из учебника «Grammar through speaking» нашего авторства. В блоке грамматики «Comparisons of adjectives» студентам предлагается выполнить следующее упражнение.

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 [14, с. 38].

Книга для учителя даёт следующее описание.

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 [13, с. 14].

Это упражнение (если оно выполняется в группе первокурсников, которые ещё не боролись за свою собственную нишу в коллективе) покажет преподавателю, что делать дальше с этой конкретной командой, на что обратить внимание и как ею управлять. Вы можете проанализировать свою работу и объяснить роли, которые они выбрали, и их поведение во время выполнения задания. Не забудьте сказать, что выбор той или иной линии поведения часто бывает подсознательным, так что бесполезно заставлять автономного (человека независимого типа) отвечать за проект. С другой стороны, такой анализ поможет вашим студентам осознать, насколько важна организация труда и лидер как таковой, поэтому в случае выполнения любой работы, как на занятиях, так и в будущей карьере, они смогут подбирать такие типы личности в свои группы, чтобы их команды работали продуктивно, выполняя как краткосрочные, так и долгосрочные проекты.

Выводы. Реформирование современного образования заставляет переосмысливать подходы, которые традиционно используются в практике подготовки молодых специалистов для всех социальных сфер. Это обусловлено необходимостью их более целенаправленного личностно-профессионального развития, связанного с адаптацией к новым условиям конкурентной профессиональной среды. В этой связи очевидной является необходимость сосредоточения внимания на выработке у студентов вузов различных компетентностей, востребованных в предстоящей профессиональной деятельности. Исследование возможностей использования концепции «якорей карьеры» в аудиторной и внеаудиторной работе позволяет сделать следующие выводы:

- преподавание на высоком современном уровне любого предмета гуманитарного цикла, как, например, английского языка, невозможно без привлечения фактов и теории из других дисциплин;
- концепция «якорей карьеры» может стать существенным помощником в методическом плане для преподавателя во время проведения различных форм групповой работы;
- знание основных «якорей карьеры» и, как следствие, приоритетов студентов может

значительно облегчить работу преподавателя с группой в плане мотивации различных типов студентов;

- концепция «якорей карьеры» может помочь студентам разобраться в личностных приоритетах и в выборе этих приоритетов в будущем.

В заключении стоит добавить, что только высокопрофессиональный специалист сможет создать такой продукт, который будет инте-

ресен студентам не только в плане теоретических знаний, но и в практическом их применении. Если самому преподавателю неинтересны факты, которые он приводит, и задания, которые он ставит перед группой, то вряд ли он получит желаемую отдачу от студентов, и результаты групповой работы могут быть неудовлетворительными, а цели занятия не будут достигнуты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акунин Б. Кладбищенские истории / Борис Акунин, Григорий Чхартишвили. – М. : КоЛибри, 2005. – 224 с.
2. Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл. – М. : Прогресс, 1990. – 336 с.
3. Борисова А. Креативщик : роман / Анна Борисова. – М. : АСТ ; Астрель, 2009. – 652 с.
4. Бэндлер Р. Рефрейминг. Ориентация личности с помощью речевых стратегий / Р. Бэндлер, Д. Гриндер. – М. : МОДЭК, 2001. – 256 с.
5. Гавриленко К. М. Навчання студентів немовних вузів професійній міжкультурній комунікації / К. М. Гавриленко // Наукові записки. – Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2012. – Вип. 23. – С. 241–244. – (Серія «Філологічна»).
6. 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 : Социосфера, 2012. – С. 146–150.
7. Куницына В. Н. Методика исследования мотивации самоутверждения / В. Н. Куницына // Социальная психология: диалог Санкт-Петербург – Якутск. – СПб., 2002. – 230 с.
8. Ларссон С. Девушка с татуировкой дракона / Стиг Ларссон ; [пер. с швед. А. В. Савицкой]. – М. : Эксмо, 2013. – 608 с. – (Millenium).
9. Леонтьев А. А. Язык и речевая деятельность в общей и педагогической психологии / А. А. Леонтьев // Избранные психологические труды. – М. ; Воронеж, 2001. – 448 с.
10. Романова О. О. Формування професійної мовленнєвої культури студентів-нефілологів / О. О. Романова // Наукові записки. – Острог: Видавництво Національного університету «остозька академія». – Вип. 23. – 2012. – С. 288 – 289. – (Серія «Філологічна»).
11. Селюжицкая Л. Н. Деловая игра как средство формирования профессиональных коммуникативных компетенций студентов экономического вуза / Л. Н. Селюжицкая // Наукові записки. – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2012. – Вип. 23. – С. 290–291. – (Серія «Філологічна»).
12. Хабермас Ю. Будущее человеческой природы : На пути к либеральной евгенике? / Ю. Хабермас ; [пер. с нем. М. Л. Хорькова]. – М. : Весь Мир, 2002. – 144 с.
13. Халезова Л. В. Граматика через розмову (книга для учителя) = Grammar through speaking (teacher's book) : методичні рекомендації до посібника для практичної та індивідуальної робіт з англійської мови / Л. В. Халезова. – Севастополь : Рибест, 2013. – 44 с. – (Англійською мовою).
14. Халезова Л. В. Граматика через розмову = Grammar through speaking : посібник для практичної та індивідуальної робіт з англійської мови / Л. В. Халезова. – Харків : Доміно, 2013. – 139 с. – (Англійською мовою).
15. Bloomberg Michael. Businessman, Politician, Philanthropist [Электронный ресурс] / Michael Bloomberg. – Режим доступа : – <http://prezi.com/yccffcot6yvv/untitled-prezi/>.
16. Schein Edgar H. Career anchors revisited : Implications for career development in the 21st century [Электронный ресурс] / Edgar H. Schein. – Режим доступа : <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4165355?uid=3739232&uid=2&uid=4&sid=21102525617637>.

REFERENCES

1. Akunin B., Chkhartishvili G. Kladbischenskie istorii [Cemetery stories]. – M.: KoLibri, 2005. – 224 p.
2. Argyle M. Psikhologiya schastia [Psychology of Happiness]. – M.: Progress, 1990. – 336 p.
3. Borisova A. Kreativshik [Creative one]. – M.: AST ; Astrel, 2009. – 652 p.
4. Bandler R., Grinder J. Refreiming. Orientastiya lichnosti s pomoshyu rechevykh strategiy [Reframing. Individual orientation with the help of speech strategies]. – M.: MODEK, 2001. – 256 p.

5. **Gavrilenko K.M.** Navchannya studentiv nemovnykh vuziv profesijnyy mizhkul'turnij komunikatsii [Teaching professional crosscultural communication to the students of nonlinguistic institutions] // Naukovi zapysky. – Ostrog: Vydavnytstvo Natsional'nogo universytetu «Ostroz'ka akademiya», 2012. – Vyp. 23. – Pp. 241–244. – (Seriya «Filologichna»).
6. **Kuznetsova N.V.** Kurs «Planirovanie kariery» kak osnova formirovaniya professionalno znachimykh kachestv lichnosti buduschego menedzhera [«Career planning» course as the basis for the formation of professionally meaningful qualities of a future manager] // Podgotovka konkurentnosposobnogo spetsialista kak tsel sovremennogo obrazovaniya: materialy II Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii 20–21 noyabrya 2012 goda. – Penza; Semei; Shadrinsk: Sotsiosfera, 2012. – Pp. 146–150.
7. **Kunitsyna V.N.** Metodika issledovaniya motivatsii samoutverzhdeniya [Methodology of selfassuring motivation research] // Sotsialnaya psikhologiya: dialog Sankt-Peterburg – Yakutsk. – SPb., 2002. – 230 p.
8. **Larsson S.** Devushka s tatuirovkoy drakona [Girl with dragon tattoo] / [per. s shved. A. V. Savitskoi]. – M.: Eksmo, 2013. – 608 p. – (Millenium).
9. **Leontiev A.A.** Yazyk i rechevaya deyatelnost' v obshey i pedagogicheskoy psikhologii [Language and speech activity in general and pedagogics psychology] // Izbrannye psikhologicheskie trudy. – M.; Voronezh, 2001. – 448 p.
10. **Romanova O.O.** Formuvannya professiynoi movlenevoi kultury studentiv-nefilologiv [Formation of professional speech culture for students of non linguistic specialities] // Naukovi zapysky. – Ostrog: Vydavnytstvo Natsional'nogo universytetu «Ostroz'ka akademiya», 2012. – Vyp. 23. – Pp. 288–289. – (Seriya «Filologichna»).
11. **Selyuzhitskaya L.N.** Delovaya igra kak sredstvo formirovaniya professionalnykh kommunikativnykh kompetentsiy studentov ekonomicheskogo VUZa [Business play as a means of formation of professional communicative competences of economics students] // Naukovi zapysky. – Ostrog: Vydavnytstvo Natsional'nogo universytetu «Ostroz'ka akademiya», 2012. – Vyp. 23. – Pp. 290–291. – (Seriya «Filologichna»).
12. **Habermas J.** Budushee chelovecheskoy prirody: Na puti k liberalnoy evgenike? [The future of Human nature: on the way to liberal eugenica?] / [per. s nem. M.L. Khorkova]. – M.: Ves Mir, 2002. – 144 p.
13. **Khalezova L.V.** Grammatika cherez rozmovu (knyga dlya vchytelya) [Grammar through speaking (Teacher's book)]: metodychni rekomendatsii do posibnyka dlya praktychnoi ta individualnoi robit z angli'skoi movy [Grammar through speaking (Teacher's book): methodical recommendations for English practice]. – Sevastopol: Ribest, 2013. – 44 s. – (Angli'skoyu movoyu).
14. **Khalezova L.V.** Grammatika cherez rozmovu [Grammar through speaking]: posibnyk dlya praktychnoi ta individualnoi robit z angli'skoi movy [Grammar through speaking]. – Kharkiv: Domino, 2013. – 139 p. – (Angli'skoyu movoyu).
15. **Michael Bloomberg.** Businessman, Politician, Philanthropist [Elektronnyi resurs]. – Access mode: <http://prezi.com/yccffcot6yvv/untitled-prezi/>.
16. **Schein Edgar H.** Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century [Elektronnyi resurs]. – Access mode: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/4165355?uid=3739232&uid=2&uid=4&sid=21102525617637>.

The usage of Edgar Scheine's career anchors concept in extracurricular and class work during foreign language lessons with students majoring in economics.

Khalezova L.V., PhD, Senior lecturer, International economics department, Sevastopol institute of banking of University of banking of the National bank of Ukraine (Kyiv), e-mail: lyubasik74@inbox.ru.

The article analyzes some 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». The main aim of the article is to pay attention to the ways of how to improve group work during the lessons especially when the teacher knows and carefully uses the career anchors ideas to teach students to work successfully not only during the English classes but also at the other ones. This knowledge will later be used by the students in their professional career for creating a team or being a part of a team. Examples given in the article can illustrate different types of person's attitude to the surrounding reality and might be useful for the teacher to make students believe in themselves or / and not to change their social roles, because for any person there is a place. The quotes might be used during extracurricular lessons.

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

Халезова Л. В. Використання концепції «якорів кар'єри» Едгара Шейна у позааудиторній і аудиторній роботі з іноземної мови зі студентами економічних спеціальностей.

У статті проаналізовано деякі аспекти групової роботи й надані практичні рекомендації викладачеві щодо застосування знань про «якорі кар'єри» при виконанні завдань на базі підручника «Grammar through speaking», а також у позааудиторній (кураторській) роботі.

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