

ФОРМИРОВАНИЕ РОЛЕВОГО РЕПЕРТУАРА СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ-МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДСТВАМИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

© 2010 Н.С.Швайкина

Самарский государственный архитектурно-строительный университет

Статья поступила в редакцию 16.11.2009

В статье автор проводит анализ профессиональной подготовки студентов – будущих инженеров-менеджеров и предоставляет возможности обучения иностранному языку как средству формирования ролевого репертуара, который является составной частью корпоративной культуры будущего специалиста. Предлагается использовать различные игры, поэтапно формирующие ролевой репертуар будущего инженера-менеджера.

Ключевые слова: профессиональная подготовка; студенты – будущие инженеры-менеджеры; иностранный язык; игры; ролевой репертуар; корпоративная культура.

В условиях возрастающей интеграции мирового сообщества, расширения рыночных связей, включения России в мировую финансово-кредитную систему, укрепления международных экономических, научно-технических и культурных связей иностранный язык в числе специальных дисциплин должен способствовать повышению уровня профессионализма различного уровня, в том числе и студентов – будущих инженеров-менеджеров. Социальный заказ диктует необходимость подготовки студентов – будущих инженеров-менеджеров, поскольку в настоящее время предприятия и научно-исследовательские институты в области строительства, авиации, производства сложных радиоэлектронных и информационных систем заняты коммерциализацией своей продукции, предпринимательской деятельностью в сфере высоких технологий, т.е. инженерным бизнесом. Инженерный бизнес понимается как условия профессиональной деятельности инженеров-менеджеров, в которых они должны уметь самостоятельно продвигать свои разработки на отечественный и зарубежный рынки, уметь убеждать клиентов в покупке этих разработок, уметь качественно анализировать отечественный и зарубежные рынки и хорошо ориентироваться в сфере управления коллективами людей (В.К.Селюков). Подготовка студентов – будущих инженеров-менеджеров осуществляется по двум направлениям, таким, как: усиление подготовки в области менеджмента, что выражается в увеличении количества часов по направлению «Менеджмент», и интенсификации языковой подготовки, так как объём основного курса иностранного языка увеличен до 900 ча-

сов. Однако в подготовке студентов – будущих инженеров-менеджеров не учитывается специфика их деятельности, которая связана с работой в команде и одновременным выполнением функций инженера и менеджера. Сегодня студент – будущий инженер-менеджер обязан хорошо разбираться в тонкостях проектирования, быть и экономистом и управленцем, способным создавать команду и управлять взаимоотношениями её членов для достижения эффективного выполнения производственно-технологической деятельности. Как считает Н.В.Липченко, современный инженер-менеджер поставлен в рамки, в которых он уже не просто технический специалист, решающий узкопрофильные задачи; прямо или косвенно его деятельность оказывается вписанной в более широкий контекст¹.

Работа в команде требует определённых знаний, ценностей и моделей поведения, которые представлены в корпоративной культуре студента – будущего инженера-менеджера и могут быть сформированы с помощью средств иностранного языка. Корпоративная культура представлена через модель личности студента – будущего инженера-менеджера. Для моделирования личности студента-будущего инженера-менеджера, был выбран ролевой подход. Ролевой подход к моделированию личности специалиста был использован О.С.Виханским и А.Н.Наумовым. Н.В.Мельченкова использует ролевой подход к моделированию личности и выделяет такие роли менеджера, как организатор, аналитик, руководитель². Использование ролевого подхода к мо-

⁰ Швайкина Нина Сергеевна, преподаватель кафедры лингвистики, межкультурной коммуникации и социально-культурного сервиса. E-mail: nsshvaikina@gmail.com

¹ Липченко Н.В. Дидактические условия формирования управленческой культуры будущего инженера: Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Самара: 2004.

² Хусаинова М.А., Мельченкова Н.В. Подготовка менеджера к профессиональному общению. – Самара: 2007.

делированию личности инженера-менеджера соответствует специфике его деятельности, которая заключается в разработке коммерческого продукта – процесс, который состоит из различных этапов: планирование, осуществление, контроль, управление воздействием. Изучить деятельность студента – будущего инженера-менеджера – значит выявить и охарактеризовать те управленческие роли, которые он выполняет на этапах создания коммерческого продукта, так как инже-

нер-менеджер постоянно взаимодействует с другими специалистами с целью создания сплоченной команды. Таким образом, многообразие функций, многочисленные межличностные профессиональные контакты, определённый социум, в котором действует инженер-менеджер при создании команды, требует от специалиста исполнение профессиональных, «внутригрупповых» ролей.

Таб. 1. Модель личности студента – будущего инженера-менеджера

| | | | | |
|--|--------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|
| Этапы профессиональной деятельности инженера-менеджера | Планирование | Осуществление | Контроль | Управление воздействием |
| Роли инженера-менеджера | Информатор | Мотиватор | Режиссёр | Критик |
| Компоненты корпоративной культуры | Когнитивный | Ценностно-мотивационный | Праксеологический | Рефлексивный |

На этапе планирования инженер-менеджер и участники коллектива осуществляют сбор информации о степени возможности риска и оценивание качества или спроса на продукцию или услуги. Однако инженер-менеджер выполняет здесь лидирующую роль в качестве информатора, организывает информацию для выполнения деятельности, регистрирует и хранит информацию, участвует в решении проблем и принятии решения и информирование других членов коллектива³. На этом этапе проявляется когнитивный компонент корпоративной культуры студента-будущего инженера-менеджера, так как он применяет профессиональные знания, умения и навыки в профессиональной области для управления коллективом.

На этапе осуществления инженер-менеджер выполняет роль мотиватора, так как формирует и активизирует мотивацию (О.А.Кузнецова), проводит тренинги и организывает мероприятия по улучшению оказания услуг. Формирование мотива начинается с внешнего стимула, с осознания его значимости в данный момент и в данной ситуации для субъекта и объекта и с возникновения стремления отреагировать на него (т.е. выполнить приказ)⁴. Инженер-менеджер, мотивируя сотрудников должен показать, что качество – самый главный стимул и главная цель их взаимной деятельности.

Роль режиссера реализуется на этапе контроля, так как инженер-менеджер предоставляет рекомендации, определяет и регулирует отношения и действия персонала организации в виде сценария, который описывает содержание дея-

тельности всех её сотрудников, предписывает им определённый характер и стиль поведения⁵. На этом этапе проявляется праксеологический компонент корпоративной культуры личности студента – будущего инженера-менеджера, так как он использует различные виды коммуникативного поведения для контроля действий работников.

В качестве критика инженер-менеджер выступает на последнем этапе работы – управлении взаимодействием, когда команды анализируют организационно-технические, экономические, социально-психологические проблемы, которые возникли в процессе управления качеством. Для инженера-менеджера важно умение адекватно оценивать себя и окружающих и в соответствии с этим проектировать процессы с целью разработки стратегии никогда не прекращающегося улучшения качества, поэтому на этом этапе проявляется рефлексивный компонент корпоративной культуры личности.

Для формирования компонентов корпоративной культуры и ролевого репертуара будущего инженера-менеджера были выделены игры, используемые в обучении иностранному языку: игры на первоначальное сплочение команды; игры на обострение чувства конкуренции; игры на доверие членов команды; игры на стимулирование конструктивной совместной деятельности⁶. Данные игры формируют ролевой репертуар студента – будущего инженера-менеджера за счёт проигрывания ситуаций в реальной профессиональной деятельности.

Процесс обучения иностранному языку с использованием игр, формирующих корпоративную культуру личности, рассматривается как социальное явление, где аудитория – это опре-

³ *Есенгалеева Е.А.* «Управление качеством технологических проектов»: Учебно-методический комплекс. Рабочая учебная программа для студентов дневной формы обучения Международного института финансов, управления и бизнеса. – Тюмень: 2008.

⁴ *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. – СПб.: 2006.

⁵ *Грошев И.В.* Организационная культура. – М.: 2004.

⁶ *Miller B.C.* More quick team-building activities for busy managers. – Washington: 2008.

делённая социальная среда, в которой преподаватель и студенты вступают в определённые социальные отношения друг с другом, где учебный процесс – это взаимодействие всех присутствующих – «условное воспроизведение её участниками реальной практической деятельности, условий реального общения». Интересным в плане формирования корпоративной культуры является определение игры, данное Э.Н.Савельевой, занимающаяся игровым моделированием на занятиях по иностранному языку: «игра – модель взаимосвязанных между собой проблемных ситуаций, расположенных в виде динамического ряда, и совокупность символических действий участников согласно целям и заданным правилам игры с целью получения «динамической последовательности принятия решения»⁷. Данное определение соответствует логике построения обучения иностранному языку с целью формирования корпоративной культуры личности, которая предполагает логическое и поэтапное включение и использование упражнений.

В основе каждой игры лежит проблемная ситуация, которая представляет собой явно или смутно осознанное субъектом затруднение, преодоление которого требует творческого поиска новых знаний, новых способов и действий⁸. По мнению И.Я.Лернера и В.А.Клименко, проблемная ситуация формирует черты творческой деятельности и воссоздаёт социальный опыт, а также способствует творческому усвоению знания, т.е. учит применять знания для решения проблемных задач и получать новые в результате такого решения. Студент – будущий инженер-менеджер осуществляет поиск решения задачи в совместной деятельности в результате определённых психологических механизмов, обеспечивающих динамику группы, которая потом становится командой.

Игры на первоначальное сплочение команды или игры на психотехнику (Е.Г.Кашина, М.Ринволюкри) обеспечивают настрой учащихся на общение, способствуют возникновению спонтанности и творческой активности участников группы⁹. Процесс «разогрева» усиливает групповую сплоченность, одновременно давая возможность каждому из присутствующих получить представление о достоинствах и характерных чертах остальных участников группы¹⁰. В про-

цессе игр на психотехнику инженер-менеджер овладевает основами невербального общения. На стадии столкновения в ходе игры на обострение чувства конкуренции группа обретает внутреннюю характеристику на неформальном уровне за счёт связей участников друг с другом, что способствует формированию собственного личностного стиля поведения. Игры на обострение конкуренции способствуют развитию прагматического и рефлексивного компонентов.

Когда роли окончательно определены, сформирована социометрическая картина группы, наступает этап нормирования (Б.Такмен) или стадия доверительности (М.Геллерт). На этом этапе уменьшается боязнь конфликта, а также разрабатываются и используются на практике модели их разрешения, заметно усиливается внутренняя сплоченность команды. Одновременно на этом этапе развиваются внимание, сообразительность, находчивость, появляется чувство коллективизма, что помогает преодолеть оставшиеся после стадии столкновения, тормозящие факторы (смущение, застенчивость, скованность, напряженность).

На стадии конструктивной совместной деятельности преобладает коммуникативно-групповая форма совместной деятельности, сущность которой состоит в передаче информации – процессе распределения и передачи общественно-необходимых знаний человека о предметной действительности. Студенты приобретают навык употребления лингвистических единиц и грамматических конструкций как знаний, выступающих формой отражения окружающей предметной действительности, представленные в процессе речевой деятельности.

Итак, игры на первоначальное сплочение команды (разогрев) позволяют сформировать когнитивный компонент корпоративной культуры личности (роль информатора), поскольку студент приобретает знания психологических особенностей личности в контексте управленческой деятельности, знания корпоративных правил внутри организации, знания психологии общения в группе, что позволит инженеру-менеджеру информировать команду о степени возможности риска и оценивать качество и спрос на продукцию. Игры на доверие формируют ценностно-мотивационный компонент корпоративной культуры личности (роль мотиватора), так как в команде формируется определённый стиль руководства, а участники позитивно относятся к проявлению инициативы других участников, так как инженер-менеджер поддерживает позитивное отношение к проявлению инициативы, активизирует деятельность в команде, поддерживает ценности организации с помощью различных мероприятий (корпоративный отдых, тренинги и

⁷ Савельева Э.Н. Роль и место игры в организации обучения иностранным языкам // Психологические основы обучения иностранным языкам. – 1989. – №3.

⁸ Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. – М.: 1981.

⁹ Кашина Е.Г. Театральные технологии подготовки учителя иностранного языка. – Самара: 2003.

¹⁰ Журавковский В., Сазонова З. «Работа в команде» как педагогический принцип // Высшее образование в России. – 2005. – №8.

мастер-классы). Игры на обострение чувства конкуренции формируют праксеологический компонент корпоративной культуры личности (роль режиссёра), так как в процессе обучения иностранному языку развивается умение обеспечить эмоциональную поддержку и действовать согласно принятой модели поведения, которая выработана в ситуации конфликта, умение обеспечить группомыслие и поддержать чувство сопричастности. Игры на стимулирование конст-

руктивной совместной деятельности позволяют сформировать рефлексивный компонент корпоративной культуры личности (роль критика), так как результативность проявляется за счёт развитых навыков самоанализа, умения саморегулирования индивидуального состояния и состояния других, умения прогнозирования изменений в отношениях трудового коллектива и моделирование своего поведения в соответствии с внутригрупповыми изменениями.

DEVELOPMENT OF FUTURE ENGINEERS' AND MANAGERS' ROLE REPERTOIRE BY MEANS OF FOREIGN LANGUAGE

© 2010 N.S.Shvaikina^o

Samara State University of Architecture and Civil Engineering

In the article the author analyses professional training of future engineers-managers and displays possibilities of foreign language teaching as a means of role-repertoire development of future specialist. The suggested games form the role repertoire of future engineers-managers.

Keywords: professional training; engineering and management students; foreign language; games; role-repertoire; corporate culture.

^o *Nina Sergeevna Shvaikina, teacher of Department of linguistics, cross-cultural communication and social-cultural service.
E-mail: nsshvaikina@gmail.com*