

*Е.А. Цимерман*

## РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНОГО ЛИДЕРСТВА МАГИСТРАНТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ



**ЦИМЕРМАН Евгения Александровна** – аспирант, ассистент кафедры «Лингвистика и межкультурная коммуникация» Гуманитарного института, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого.

ул. Политехническая, 29, Санкт-Петербург, 195251, Россия; e-mail: evgeniatsimerman@gmail.com

**TSIMERMAN Evgenia Al.** – Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University. Politekhnikeskaya ul., 29, St. Petersburg, 195251, Russia; e-mail: evgeniatsimerman@gmail.com

Статья посвящена формированию коммуникативных лидерских качеств у студентов управленческих специальностей. С учетом анализа существующих теоретических и практических работ, автор приходит к выводу о необходимости внедрения инноваций в иноязычную подготовку управленческой элиты. Отмечается неотъемлемое требование к умению высшего руководства осуществлять эффективную коммуникацию и выступать коммуникативными лидерами. Опираясь на свой педагогический опыт и анализ ряда работ, автор предлагает внедрить предметно-языковое интегрированное обучение (CLIL) и использовать специально разработанные квази-профессиональные задания на занятиях по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной деятельности». В статье приводится пример микроситуаций, способствующих профессионально-ориентированной коммуникации студентов-менеджеров. Делается вывод о том, что разработанные задания способствуют активизации и дальнейшему развитию личностных и профессиональных качеств будущего коммуникативного лидера.

КВАЗИПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ; КОММУНИКАТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО; ПРЕДМЕТНО-ЯЗЫКОВОЕ ИНТЕГРИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ (CLIL); МЕЖЛИЧНОСТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ; ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК

**Ссылка при цитировании:** Цимерман Е.А. Развитие коммуникативного лидерства магистрантов управленческого профиля на занятиях по иностранному языку // Вопросы методики преподавания в вузе. 2018. Т. 7. № 24. С. 46–52. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.24.5

**Введение.** В последнее время вследствие возросшего интереса к инновациям во многих отраслях знания расширились рамки «традиционного». Необходимость в появлении «нового традиционного» кроется в существующей действительности и, в первую очередь, в отношении требований, предъявляемых к кадрам для уже новой экономики, в которой выпускники вузов,

олицетворяя спрос и предложение, конкурируют на рынке труда. Поэтому сегодняшний компетентный специалист каждой сферы – не просто обычный исполнитель, он должен быть готов к непрерывному развитию и уметь быстро адаптироваться ко всему новому. Очевидно, что каждая профессия требует от своего специалиста владеть конкретными знаниями и обладать на-

бором обязательных компетенций, формирование которых реализуется в рамках дисциплин профессионального цикла. Тем не менее, в условиях ускоряющихся перемен, смен деятельности и жесткого формата современного рынка труда особые требования выдвигаются к управленческим кадрам. Так, наряду с глубокой профессиональной подготовкой менеджер должен обладать профессиональной мобильностью, сопряженной с хорошими организаторскими данными и определенными психологическими характеристиками личности, позволяющими стать не только официальным, но и признанным группой лидером.

Управленцы, неэффективные в коммуникации, не являются лидерами. Данное утверждение обосновано, учитывая тот факт, что лидерство реализуется в группе и является не результатом административных полномочий [1], а следствием успешного межличностного взаимодействия [2].

В отношении русского языка вузы осознают важность обучения студентов-менеджеров основам и секретам риторики. Так, на бакалаврских программах Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого (СПбПУ) студенты управленческого профиля изучают такие дисциплины, как «Культура речи и деловое общение», «Деловая риторика», «Деловые коммуникации», а также проходят различные тренинги: «Коммуникативный тренинг», «Тренинг: формирование команды», «Тренинг: ведение переговоров» и т. п. К сожалению, отсутствие в настоящий момент целенаправленных попыток развития именно иноязычного интерактивного потенциала студентов демонстрирует не только расхождение с требованиями ФГОС, но и может стать причиной крушения стратегии инновационного развития России до 2020 г., поскольку Минэкономразвития РФ включает «в квалификационные требования для занятия должности

знание иностранного языка на уровне, позволяющем обеспечивать прямое общение с иностранными коллегами» [3, 4]. Таким образом, в настоящее время очевидна необходимость создания, апробирования и внедрения инновационной модели иноязычной подготовки будущей управленческой элиты России.

**Квазипрофессиональная деятельность в развитии коммуникативных лидеров.** Вуз – главный представитель образования, высшее звено, обладающее компетентными кадрами, открытыми к диссеминации передового педагогического опыта. Вуз призван задавать тон всей системе образования и вести инновационную деятельность, направленную на разработку и внедрение новых образовательных программ, методик и технологий.

Исследователи всего мира часто сетуют на то, что обучение иностранному языку, как правило, сводится к изучению сугубо лингвистических аспектов с попыткой погрузить студентов в искусственно-созданную языковую среду [5]. Изучение иностранного языка в таких условиях и с отрывом от реальности может негативно повлиять на отношение студентов к предмету [6, 7].

Кроме того, стало очевидно и несоответствие такого подхода требованиям современного общества. Например, в рамках делового иностранного языка часто обучают общим техническим навыкам презентации, письма, лексике создания отчета и ведения телефонных переговоров. К сожалению, сегодня такой подход уже не считается адекватным, в особенности с учетом существующих проблем иноязычного образования.

К примеру, дисциплина «Иностранный язык в профессиональной деятельности» является сложной задачей для всех субъектов образовательного процесса, в особенности, если речь идет о магистрантах не-

языкового профиля. Среди сложностей выступают следующие:

- студенты с разным уровнем языковой подготовки, обучающиеся в одной группе;
- разная способность к обучению и скорость усвоения информации;
- большие группы;
- как правило, низкая мотивация студентов к изучению иностранного языка;
- отсутствие системного подхода к преподаванию иностранного языка, в том числе, зачастую наличие большого перерыва в изучении языка;
- отсутствие или нехватка подходящих материалов для работы по дисциплине;
- стиль преподавания, по каким-то причинам не устраивающий студентов;
- преподаватель не понимает или не заинтересован в специальности студентов;
- нежелание преподавателя взаимодействовать с коллегами с других факультетов для создания наиболее адекватной ситуации пособия.

С одной стороны, в перечисленных факторах прослеживаются различные источники – студенты, преподаватель или вуз, с другой стороны, решением озвученных проблем может быть правильно подобранный подход, пересмотр ролей субъектов образовательного процесса, изменение манеры преподавания, подготовки и подачи материала, внедрение различных инновационных технологий обучения.

К сожалению, в образовании зачастую приходится искать компромиссы между идеальной программой обучения и тем, чем стороны располагают на самом деле. В этой связи, подводя некий итог вышесказанному, компромиссом в сложившейся ситуации может послужить изучение иностранного языка через предмет специальности, причем процесс обучения должен строиться посредством:

- обеспечения взаимодействия и сотрудничества между обучающимися и преподавателем;

- достижения автономности обучающихся за счет принципа макро- и микро-поддержки обучающихся (macro- and micro- scaffolding) [5, 8, 9];

- реализации активного обучения через внедрение профессионально-ориентированных задач, базирующихся на аутентичных материалах, т. е. наполненных эмоциональным содержанием.

Соблюдение данных параметров будет способствовать развитию положительного отношения («a feel good attitude») обучающихся к образовательному процессу и языку изучения вне зависимости от их языкового уровня [5, 10].

В рамках нашего исследования, немаловажным является тот факт, что в последнее время ряд исследователей заинтересовались не просто феноменом лидерства в управлении, а начали говорить о коммуникативном лидерстве (Н.К. Абдыгазиева, Ю.В. Данюшина, А.Е. Левченко, А.В. Морозова, Т.В. Панкова, П.А. Печенкин, Т.Т. Черкашина и др.). Разумеется, в коммуникации, в той или иной мере, участвуют все члены команды, однако коммуникативный лидер делает это качественно и профессионально [11], поэтому утверждается, что коммуникативное лидерство можно формировать и развивать целенаправленно [12]. Иностранные исследователи называют коммуникативными лидерами тех, кто умеет сотрудничать и включать других в процесс коммуникации [13].

Известно, что полипредметность языка может быть использована для решения любых задач и проблем обучения в контексте формируемых условий. В этой связи очень важно предоставить студентам возможность получить опыт коммуникативного лидерства на стадии обучения в вузе.

Следовательно, содержательную основу нашего пособия *Content and Language Mastering for Management Students* [14] составили квазипрофессиональные задачи (лат. quasi – как будто, т. е. «мнимый»),

«ненастоящий»)), строящиеся по принципам технологии анализа ситуаций (case-study, role play, инцидент и т. п.), для решения которых требуется не только применение включенной в пособие профессионально-ориентированной теории, но и вступление в коммуникацию.

Ситуации, возникающие в условиях реальной деятельности менеджера, могут требовать как сугубо профессиональных решений по алгоритму, так и быть сложными, противоречивыми, непонятными по содержанию, включающими социальные, психологические, личностные проблемы. В квазипрофессиональных задачах на иностранном языке язык выступает не только учебным предметом и целью обучения, но и средством их решения.

Нередко, после или в процессе решения той или иной квазипрофессиональной задачи, студенты вступают в дискуссию. Профессионально-ориентированная дискуссия отличается от дискуссий на общие темы, поскольку в процессе обсуждения не только формируется понятийный аппарат за счет активизации профессиональных лексических единиц, существовавших ранее в пассивной форме, но и возникает возможность ярче проявить себя как специалиста и коммуникативного лидера.

Известно, что дискуссия может быть свободной или программированной [15]. Дискуссия, основывающаяся на результатах исследований, проведенных студентами, или их опыте характеризуется свободой высказываний. С одной стороны, такая дискуссия позволяет раскрепостить и активизировать всех участников образовательного процесса, с другой стороны, она может привести к неорганизованности и потере контроля над ситуацией. В этой связи перед преподавателем стоит нелегкая задача – не просто сформулировать проблему, но и проанализировать причины ее возникновения, возможные пути разви-

тия, многоальтернативность подходов, плюрализм мнений, возможные конфликты управленческого, профессионального, социально-психологического, этического и иного характера.

При оценивании участников дискуссии мы считаем важными следующие критерии:

– с позиции личности: активность; вовлеченность в обсуждение; взятие и поддержание инициативы в обсуждении; соблюдение регламента (при наличии); соответствие поведения заданной роли (при наличии); эмоциональная культура; умение слушать оппонента и т. п.;

– с позиции иностранного языка: выполнение коммуникативной задачи; связность и логичность высказываний; аргументация и контраргументация; использование лексико-грамматических единиц по теме проведенного исследования; лексическая точность; грамматическая правильность; фонологический и фонетический контроль; точность формулировок задаваемых вопросов; умение корректно реагировать на вопросы коллег и т. п.;

– с позиции специальности и профессиональной компетентности: дискуссия; широта ее анализа; соответствие результатов, полученных в ходе самостоятельного исследовательского поиска (при наличии), целям и задачам дискутируемой проблемы; определение экономических ресурсов, информационного, организационного и правового обеспечения; анализ возможных негативных последствий, потенциальных проблем; прогнозирование возможных выгод и т. п.

Именно благодаря интеграции требующей решения квазипрофессиональной задачи и дискуссии возрастает мотивация студентов к изучению иностранного языка и, следовательно, повышается уровень владения коммуникативной компетенцией. Профессиональная ориентированность задания развивает способность магистранта использовать иностранный язык как сред-

ство профессионального общения, желание участвовать в коммуникации на изучаемом языке, самостоятельно совершенствоваться и овладевать иноязычной речевой деятельностью. Кроме того, в процессе дискуссии студенты перестают выступать «принципиальными одиночками» и, следовательно, получают «опыт совместной деятельности» [16], в процессе которой через межличностное взаимодействие, строящееся в рамках профессионально-ориентированного контекста, реализуется активное «учение».

В качестве одного из вариантов активизации и развития коммуникативного лидерства магистрантов-менеджеров, мы предлагаем использовать задания по разбору микроситуаций с дальнейшим групповым или парным взаимодействием по заявленной теме. Так, студенты получают краткое описание профессионально-ориентированной микроситуации по типу «Как бы Вы поступили, если...?». По сути дела, микроситуация может основываться на проблеме из любой сферы, которую студент(ы) должны решить незамедлительно. Конкретный вопрос («Какое решение Вы примете?») может быть адресован преподавателем к тем студентам, которые по каким-либо причинам предпочитают оставаться в тени [15]. Таким образом, анализ микроситуаций активизирует студентов и может быть использован в качестве разминки, во время которой происходит активизация знаний и личностных качеств. Ниже представлены некоторые адаптированные нами микроситуации игротехнического менеджмента, разработанные А.П. Панфиловой:

1) One of your subordinates (Mr. Smith) ignores you, doesn't follow your advice and doesn't pay attention to your comments on the project. Will you take any actions?

2) Your boss (Mr. Brown), ignoring you, gives your subordinate (Mrs. Clark) an urgent task. You have also given your subordinate a very important and responsible task. What

would you do? How would you negotiate the issue with your boss?

3) One of your subordinates (Mrs. Brown) failed to meet the deadline for the third time in a row. What would you do?

При обсуждении микроситуаций помимо монологического ответа на поставленный вопрос студентам также может быть предложено выбрать роль и смоделировать диалог. Исходя из нашего опыта использования микроситуаций и других квазипрофессиональных заданий при работе со студентами управленческого профиля на занятиях по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной деятельности», можно утверждать, что данные задания не только повышают заинтересованность студентов и позволяют им участвовать в принятии управленческих решений, но и способствуют активизации и формированию личностных и коммуникативных качеств.

**Выводы.** Несмотря на то, что квазипрофессиональные задачи специально моделируются преподавателем, они представляют собой динамичное и более широкое образовательное пространство, действующее в качестве учебного контекста.

Вводя студентов в квазипрофессиональные деловые отношения, разработанные нами задания стимулируют профессиональную самореализацию будущих коммуникативных лидеров уже на стадии обучения в вузе и позволяют моделировать различные варианты делового поведения. Смена ролей в процессе обучения способствует достижению «естественного социального поведения в определенных жизненных ситуациях», ибо «роль – это личностное проявление» [16]. Кроме того, смена ролей и профессионально-ориентированные дискуссии, способствуют эмоциональному напряжению и концентрации, а также актуализируют и формируют интеллектуальные, личностные, профессиональные, социальные, творческие и психологические качества студентов.

Выступая главными субъектами деятельности, в процессе решения разработанных нами квазипрофессиональных задач, студенты самостоятельно раскрывают свой иноязычный интерактивный потенциал в заданных контекстах, работая с аутентичной информацией о реальных действующих компаниях, применяя профессиональные знания, приобретенные ранее на дисциплинах по специальности и иностранному языку. Таким образом, субъек-

тные взаимоотношения всех участников образовательного процесса стимулируют коммуникативную, познавательную и квазипрофессиональную деятельность на иностранном языке. Данный подход нивелирует учебный характер образовательного процесса и превращает его в естественную коммуникацию, удовлетворяя, тем самым, иноязычные коммуникативные потребности будущих коммуникативных лидеров.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Манухин Е.В. Формирование лидерских качеств среди студентов высших учебных заведений // *Academy*. 2016. №4 (7). С. 54–59. ISSN: 2412-8236eISSN: 2542-0755
2. Barge, J.K. and Hirokawa, R.Y. (1989) Toward a communication competency model of group leadership. *Small Group Behavior*. Vol. 20. No. 2, pp. 167–189.
3. Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 года [http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20120210\\_04](http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20120210_04)
4. Данюшина Ю.В. Лингвистические коммуникации в управлении: вербальный инжиниринг коммуникативного лидерства // *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. 2012. № 5. С. 248–255. ISSN: 1997-9886
5. Chostelidou D., Griva E. Measuring the effect of implementing CLIL in higher education: an experimental research project // *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014. Т. 116. С. 2169–2174.
6. Cenoz, J. (2001). Three languages in contact: Language attitudes in the Basque Country. In D. Lasagabaster, & J.M. Sierra(Eds.), *Language awareness in the foreign language classroom* (pp. 37–60). Zarauz: University of the Basque Country.
7. Heining-Boynnton, A.L., & Haitema, T. (2007). A ten-year chronicle of student attitudes toward foreign language in the elementary school. *The Modern Language Journal*, 91(2), 149–168.
8. Hammond, J. (Ed.) (2001). *Scaffolding. Teaching and Learning in Language Literacy Education*. Australia: PETA.
9. Цимерман Е.А., Алмазова Н.И. Профессионально-ориентированное пособие по английскому языку с элементами предметно-языкового интегрированного обучения (CLIL) для студентов-менеджеров // *Вопросы методики преподавания в вузе*. 2017. Т. 6. № 20. С. 72–79. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.20.8
10. Marsh, D. (2000). *Using Languages to Learn and Learning to Use Languages*. Finland: University of Jyväskylä.
11. Hamrin S. Communicative Leadership. (Re)Contextualizing a Swedish Concept in Theory and within Organizational Settings. Doctoral thesis 235. Mittuniversitetet, 2016. – 51 pp.
12. Hoegstroem, A., Bark, M., Bernstrup, S., Heide, M. and Skoog, A. (1999), *Kommunikativt ledarskap – en bok om organisationskommunikation (Communicative Leadership – A Book on Organizational Communication)*, Sveriges Verkstadsindustrier, Industrilitteratur, Stockholm.
13. Johansson C., Miller V., Harmin S. Conceptualising Communicative Leadership. A framework for analyzing and developing leaders' communicative competence. *Corporate Communications: An International Journal*. 2014, Vol. 19. No. 2, pp. 147–165
14. Цимерман Е.А. Content and Language Mastering for Management Students [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.А. Цимерман; Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. – Электрон. текстовые дан. (1 файл : 6,53 Мб). – Санкт-Петербург: Изд-во Политехн. ун-та, 2018. – Загл. с титул. экрана. – Ч. текста на рус. яз. –

Доступ по паролю из сети Интернет (чтение, печать). – Adobe Acrobat Reader 7.0. – <URL:http://elib.spbstu.ru/dl/2/s18-57.pdf>. – <URL:http://doi.org/10.18720/SPBPU/2/s18-57>.

15. **Панфилова А.П.** Игротехнический менеджмент: Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персо-

нала: учебное пособие. – СПб : ИВЭСЭП, «Знание», 2003. – 546с. ISBN: 5-7320-0670-2

16. **Вербицкий А.А., Григоренко О.А.** Контекстное обучение иностранному языку специальности: учебно-метод. пособие. – М., РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015. – 205 с. ISBN: 978-5-8288-1596-8

**Tsimerman E.A. Developing communicative leadership of master degree students majoring in management at foreign language classes.** The article is devoted to communicative leadership development of students majoring in management. Dwelling upon the theoretical and practical research reviewed, the author states that there is a need for innovation in language education of Master degree students majoring in management. The ability to communicate effectively and be communicative leaders is highlighted as a prerequisite for future upper executive management. Considering own pedagogical experience and scientific publications analyzed, the author suggests introduction of content and language integrated learning (CLIL) and professionally-oriented tasks into “Foreign Language for Professional Purposes” course. Examples of micro-situations stimulating professionally-oriented interaction of students majoring in management are given. The author concludes that the tasks developed contribute to personal qualities and professional skills of future communicative leaders.

PROFESSIONALLY-ORIENTED TASKS; COMMUNICATIVE LEADERSHIP; CLIL; INTERPERSONAL INTERACTIONS; FOREIGN LANGUAGE

---

**Citation:** Tsimerman E.A. Developing communicative leadership of master degree students majoring in management at foreign language classes. *Teaching Methodology in Higher Education*. 2018. Vol. 7. No 24. P. 46–52. DOI: 10.18720/HUM/ISSN 2227-8591.24.5