

2. Гальскова, Н.Д. Ценности современного мира глобализации и межкультурное образование как ценность / Н.Д. Гальскова, Е.Г. Тарева // ИЯШ. – 2012. – № 1. – 3 – 11.

<http://bseu.by>

Н.И. Виришиц, Д.А. Скороход
УО БГЭУ (г. Минск)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ОБУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОМУ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Он должен быть ориентирован на последние достижения в той или иной сфере человеческой деятельности, своевременно отражать научные достижения, непосредственно задевающие профессиональные интересы обучающихся, предоставлять им возможность для профессионального роста.

В сфере высшего экономического образования наблюдается интерес к применению деловых игр в процессе обучения студентов. Внедрение и использование деловых игр в образовательном процессе экономического вуза является необходимым условием подготовки квалифицированного экономиста, обладающего новым мышлением, способного осваивать новые формы сотрудничества, эффективно и качественно решать управленческие задачи.

Цель данной работы показать значимость внедрения деловых игр в обучение, проанализировать опыт использования и преимущества деловых игр в обучении профессионально ориентированному английскому языку, а также дать объяснение и рассмотреть сущность и образовательные возможности деловой игры с позиции теории контекстуального обучения.

Деловая игра – это имитация рабочего процесса, его моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Деловые игры в организации учебной деятельности уже довольно давно завоевали свою нишу на разных уровнях системы профессионального образования. Опыт внедрения деловых игр показывает, что они особенно продуктивны, когда их содержанием являются сложные структуры деятельности, различные конфликты и проблемы, а также альтернативные ситуации и решения, нововведения.

Основные признаки качественной деловой игры как метода обучения: наличие задачи или проблемы, которую необходимо решить; распределение ролей и ролевых функций; моделирования процесса принятия управленческих решений; взаимодействие участников игры; многоальтернативность решений; наличие конфликтных ситуаций; наличие системы оценки игровой деятельности.

Нельзя не заметить, что большое разнообразие деловых игр по их теоретическим предпосылкам, различным целевым установкам, разнообразным сюжетам, содержанию и практическому применению затрудняет их классификацию. Разные авторы предлагают разные классификации. Среди них социально-психологический тренинг, методы активного социально-психологического обучения, методы анализа конкретных производственных ситуаций, деловые (имитационные, управленческие, операционные) игры, включающие организационно-деятельностные игры и их разновидности [1, с. 6].

Преподавателю важно понимать отличие деловой игры от тренинга. Игра моделирует весь рабочий процесс от начала до конца (например, организация и проведение делового совещания), а тренинг затрагивает отдельный аспект процесса (например, психолингвистические аспекты деловой речи). Игра имеет ограничение по времени (начало и конец), а тренинг не всегда имеет четкие границы. В игре отрабатывается совокупность навыков, а тренинг направлен на отработку одного навыка. В игре всегда есть победители и проигравшие, а тренинг нацелен только на личностные показатели. В игре всегда есть конкретная цель, прийти к которой можно только с помощью эффективных решений, а тренинг не всегда имеет четкие цели.

В каждой деловой игре конкретных целей может быть несколько, но все они подчиняются общей цели. По ведущей цели все деловые игры можно разбить на три основных типа: учебные, исследовательские и производственные. Учебная деловая игра может использоваться с целью обеспечения понимания участниками моделируемого в игре процесса и через это – изменения их профессионального сознания. Предполагается, что в ходе игры участники начнут по-новому видеть и понимать профессиональные проблемы и затруднения, способы и пути их решения [2, с. 4].

Можно выделить следующие цели учебной деловой игры: деловая игра как особая исследовательская модель (познавательный аспект), как форма игрового сознания (игровой аспект) и как самостоятельный вид деятельности (институциональный аспект) [1, с. 10].

Важно понимать, что деловые игры включают в себя три основных звена: 1) подготовку игры, 2) проведение самой игры и 3) анализ хода игры и ее результатов (рефлексия). Эти звенья могут в результате рефлексии наполняться новым содержанием. Рефлексия как структурное звено деловой игры позволяет участникам игры осмыслить, что происходило во время игры, каковы были основания принятых решений, какие действия и поступки совершал каждый, вклад в принятие тех или иных решений. В ходе рефлексии руководитель дает интерпретацию полученных знаний, анализирует ход и результаты игры, формирует вытекающие из этого анализа выводы.

Разработчик и пользователь могут прийти к необходимости изменить саму концепцию деловой игры, разработать новый сценарий, изменить правила, что повлечет за собой и новую постановку игры, и необходимость нового анализа ее процесса и результатов [3, с. 14]. Так же, как и в любом понятии, у деловых игр можно выделить положительные и отрицательные стороны.

К достоинствам можно отнести: возможность временного сокращения процесса (деловые игры позволяют выиграть на накоплении профессионального опыта); приобретение навыков по выявлению, анализу и решению различных производственных задач, ситуаций; поведенческая ориентация в нестандартных ситуациях; создание командного духа; отработка на практике коммуникационных и профессиональных навыков. К числу недостатков относятся: сложность соотнесения игрового пространства с реалиями жизни; отсутствие стандартного, четкого алгоритма проведения мероприятия; сложность при проведении объективной оценки [4, с. 120].

В деловой игре как форме контекстного обучения при ее проектировании и проведении реализуются психолого-педагогические принципы: принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства в его технологическом выражении; принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности специалистов; принцип совместной деятельности участников, отражающих социальную сущность труда; принцип диалогического общения и взаимодействия участников; принцип проблемности содержания имитационной модели и процесса ее развертывания в игровой деятельности; принцип двуплановости, задаваемый игровыми и реальными целями.

Примерной тематикой деловых игр, проводимых со студентами, можно назвать: «Выполнение плана продаж», «Вывод нового товара на рынок», «Открытие магазинов в городах», «Устройство на работу», «Открытие собственного бизнеса», «Проведение переговоров» и многие другие.

Например, деловая игра «Совещание». Цель деловой игры – приобретение навыков в организации подготовки и проведения деловых совещаний. Порядок проведения деловой игры: при проведении деловой игры распределение ролей не производится, а участниками являются все присутствующие на занятии. Руководитель игры напоминает участникам основные теоретические положения по подготовке деловых совещаний. Задание: Вы – ведущая строительная компания города Минска. В этом году участились кражи расходных материалов на ваших строительных объектах. Это наносит колоссальный ущерб бизнесу. Ваш бюджет не позволяет выделить средства на решение этой проблемы. Таким образом, основная задача разработать план решения вопроса, который бы обеспечивал нормальные условия работы компании. Порядок выполнения работы: Выделите из группы 4-х студентов с поручением оценить действия и поведение участников совещания. Одного из них назначьте руководителем группы экспертов. Сформируйте подгруппы участников подготовки совещания (те, кто готовят документы к совещанию, те, кто участвуют в совещании, те, кто готовят документы после совещания). Остальная часть группы студентов – участники совещания, которые должны задавать вопросы в ходе проведения совещания. Если, по мнению ведущего, цель совещания достигнута, подводятся итоги работы. Если выработка решения не получается, можно попробовать упростить задачу, изменив предлагаемые обстоятельства. В завершение формулируется итоговое решение и записывается в форме резолюции.

В планах также проведение совместной деловой игры с участием белорусских и китайских студентов в рамках университетских занятий.

Исследование роли и места деловых учебных игр в обучении профессиональному английскому языку подтвердило эффективность их использования в процессе подготовки специалистов в высших учебных заведениях, выявило преимущества деловых учебных игр перед традиционными формами и методами обучения и позволило определить новые направления исследования данной проблемы.

Таким образом, можно сделать вывод: эффективным методом организации и проведения практических занятий в экономическом вузе является деловая игра, которая пробуждает познавательную активность студентов, содействует становлению самостоятельности мышления, формирует профессиональный менталитет, терминологическую культуру будущих специалистов, помогает отработке коммуникативной составляющей любой профессиональной сферы.

Литература

1. Андреева, Е.В. Принцип двуплановости в деловой игре как форме контекстного обучения: автореф. дис... канд. пед. наук / Е.В. Андреева. – М., – 1999. – 20 с.

2. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. пособие / А.А. Вербицкий. – М. : Высшая школа, 1991. – 207 с.

3. Вербицкий, А.А. Развивают ли деловые игры: к проблеме классификации игровых процедур / А.А. Вербицкий // Проблемы психологии образования: Сб. статей. – Вып. 2. – М., – 1994.

4. Гальскова, Н.Д. Современная методика обучения иностранному языку: пособие для учителя / Н.Д. Гальскова. – М.: АРКТИ Глосса, 2000. – 165 с.

<http://bseu.by>

*В.С. Хомик, Г.Б. Панфилова, И.Г. Батраченко
Университет таможенного дела и финансов (г. Днепр, Украина)*

КУЛЬТУРА И СУБЪЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ТВОРЕНИЯ ЗНАНИЯ ЛИЧНОСТЬЮ

Культура в эпистемологическом смысле – это склад системы знаний, средствами которой явно или скрыто упорядочиваются те способы, которыми индивиды в организованном сообществе бессознательно или сознательно согласовывают себя, свои взгляды с ним, идентифицируются с манерами адаптации к ее ментальным требованиям. Или, альтернативно, свободно и сознательно организуют свои знания, собственные точки зрения, авторские взгляды, владея эпистемологическими умениями творения знаний, чтобы собственным пониманием подниматься над зависимостью от собственной культуры или, идя впереди ее, творить, совершенствовать ее.