

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК МЕТОД ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОЯЗЫЧНОЙ РЕЧИ СТУДЕНТОВ ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Пантелеева И.В. (БГАТУ)

В статье рассматривается классификация интерактивных методов обучения иностранным языкам, в которой важное место занимает деловая игра. Выявляется ее значение, особенности, технология подготовки и проведения, оценка и анализ результатов. Использование деловых игр в учебном процессе при обучении иностранным языкам студентов инженерных специальностей обладает неоспоримыми преимуществами.

Изменения, происходящие в системе подготовки будущих специалистов, оказали значительное влияние на пересмотр целей обучения ориентированного на профессию. Одной из таких является формирование нового типа личности: активной и независимой, обладающей творческой направленностью, готовой к саморазвитию на протяжении всей жизни.

Используемые в настоящее время в современной высшей школе традиционные формы и методы обучения (лекция, семинар, практическое занятие, консультация, написание рефератов и т.д.), ориентированные в основном на усвоение знаний, и в меньшей степени на формирование практических умений и навыков, необходимых для последующей профессиональной деятельности, не могут полностью удовлетворять современным требованиям.

Сложившаяся ситуация подсказывает, что необходимо внедрять такие методы обучения, которые сделали бы учебный процесс более продуктивным и творческим, например, использование методов интерактивного обучения. Их особенностью является направленность на стимулирование совместно поиска в решении задач, когда создаются условия для проявления активности и самостоятельности, приближенности к реальным условиям, опора на опыт каждого из участников.

К числу наиболее продуктивных методов интерактивного обучения относят деловую игру. По своей сути игра, как метод обучения, широко и успешно применяется в обучении иностранным языкам на разных этапах учебного процесса. Способность игры продемонстрировать действие определенного языкового явления, возможность сразу же опробовать его на практике, а в случае неуспеха повторить вновь и вновь до полного усвоения, оправдывает применение игры как средства наглядности и как упражнения.

Деловая игра- форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики. Являясь средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности, аспектов человеческой активности и социального взаимодействия, деловая игра - это и метод поиска новых способов ее выполнения, метод эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

По сравнению с традиционными методами деловая игра обладает следующими преимуществами: активизацией мышления и поведения участников, высокой степенью вовлечения в сам процесс игры, обязательностью взаимодействия участников между собой, с осваиваемым материалом, учебным окружением, опытом, самостоятельной творческой выработкой решений, повышенной степенью мотивации и эмоциональности, субъективной деятельностью участников.

Область применения деловых игр широка, но особенно привлекательной становится область, инженерным специальностям посредством иностранных языков в технических вузах.

Для типологизации методов интерактивного обучения обычно используют 2

критерия: наличие имитационной модели изучаемого процесса, наличие ролей.

Различают:

Интерактивные методы обучения		
Неимитационные	Имитационные	
	неигровые	игровые
Проблемное обучение	Анализ конкретных ситуаций Имитационное упражнение Действия по инструкции Разбор документации	Деловая игра Разыгрывание ролей Игровое проектирование Стажировка с выполнением ролей
Лабораторная работа		
Практическое занятие		
Лекция, семинар		
Тематическая дискуссия		
Курсовая работа		
Программированное обучение		
Дипломное проектирование		
Научно-практическая конференция		
Занятия на производстве		
Стажировка без выполнения ролей		

Таким образом, деловая игра-это имитационный игровой метод активного обучения.

В учебном процессе применяются различные модификации деловых игр.

- Имитационные игры: на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения; события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана, проведение беседы и т.д.); обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность.
- Операционные игры. Они помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, написания сочинений.
- Исполнение ролей. В подобных играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения таких игр разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с обязательным содержанием.
- Деловой театр. В нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке. Здесь студент должен мобилизовать весь свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения.
- Психодрама и социодрама. Этот тип очень похож на деловой театр. Но этот театр все же ближе к социально-психологическому, в котором отрабатывается умение чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать изменять состояние другого человека, умение войти с ним в контакт.

Технология деловой игры состоит из следующих этапов:

I. Разработка деловой игры.

1) Определение проблемы, темы, предмета, содержания и учебной цели игры. Здесь стоит отметить, что проблема деловой игры должна отражать один из ключевых моментов будущей профессиональной деятельности, связанных с необходимостью приобретения профессиональных навыков и умений, опыта их использования и формирования профессиональной компетенции в решении задач совместной деятельности. Тема же определяется в соответствии с учебной программой с учетом ее эффективности по подготовке специалиста. Предметом игры является моделирование в учебных условиях всех наиболее значимых признаков и условий определенного отрезка будущей профессиональной деятельности, управление меняющимися условиями отношений участников игры. Содержание определяется учебными целями, целями и предметным содержанием профессиональной подготовки

2) Определение основных признаков профессиональной деятельности обучаемых, подлежащих моделированию. Таким образом, можно выделять место, сферу, время деятельности, типичные ситуации, типы взаимодействия ее исполнителей, критерии

процесса и эффективности, взаимодействие речевых и неречевых форм деятельности, характер речевого общения, профессиональные качества и характеристики личности.

3) Выделение основных этапов деловой игры, типичных проблемных ситуаций, основных факторов предопределяющих характер и динамику игры. Деловая игра делится на этапы, имеющие самостоятельное содержание и свои конкретные учебные цели. Для каждого этапа есть свои конкретные проблемные ситуации взаимосвязанного характера, представленные в игре таким образом, что выполнение заданий на предыдущем этапе влияет на результаты последующего. К основным факторам, предопределяющим характер и динамику игры, относятся: изменяющиеся обстоятельства и условия, изменяющиеся цели и дифференциация целей, учет индивидуальных особенностей, социальный и профессиональный опыт, сформированность навыков и умений, степень владения иностранным языком.

4) Определение конкретных целей деятельности в игре, ролевой структуры игры, функций ее участников, характера их межролевого и межличностного взаимодействия. Цели и задачи игры реализуются в действиях участников игры, в ходе исполнения ими своих функций. В процессе разработки игры четко определяются функции каждого игрока, перечень его обязанностей и ролевой репертуар, типы взаимодействия с другими участниками, нормы поведения и этикет. В деловой игре обеспечивается мобильность ролевой структуры, смена ролей в зависимости от этапа, конкретной проблемной ситуации и решаемой профессиональной задачи.

5) Подготовка сценария игры. Поскольку деловая игра представляет собой модель профессиональной деятельности, поэтому задача ее состоит в том, чтобы сконструировать деятельность всех ее участников с учетом целей, мотивов, задач, условий. Сценарий включает описание места и времени действия игры, распределение ролей, описание расположения участников к моменту начала игры. Таким образом, сценарий является развернутым изложением содержания и последовательности ее выполнения. Каждый этап разбивается на эпизоды. Рабочие материалы целесообразно разрабатывать в виде документации для организатора игры, исполнителей и экспертов.

6) Определение правил игры. В правилах игры должны быть отражены следующие моменты: временная регламентация этапов игры - время, необходимое для выполнения конкретных заданий, количество и время перерывов для выполнения самостоятельной работы, нормы поведения игроков.

7) Разработка системы критериев оценок результатов игры и игровых действий. Деловая игра должна иметь систему оценок, групповых, индивидуальных, поэтапных и конечных. В нее включается также система штрафов и поощрений с их детальной мотивировкой. Основными критериями оценки игровых действий должны быть следующие: профессиональная компетентность участников, эффективность совместной деятельности, сформированность выявленных в игре профессиональных и иноязычных речевых навыков и умений, «технологичность игр», то есть выявление в игре степени владения участниками различными способами и приемами решения профессиональных и речевых задач, полнота и качество исполнения речевого репертуара, реализация творческого подхода к решению задач, сформированность профессионального мышления, наличие и характер опыта, уровень самообразования, культура профессионального поведения и общения. Обязательным является развернутое и аргументированное обсуждение ее хода и результатов.

8) Распределение ролей между участниками игры. Роли распределяются в соответствии с учебными целями. В перечень ролей можно включать не только роли, необходимые для моделирования имитируемой трудовой деятельности, но и роли, необходимые для организации игры: роли арбитров, членов жюри, оппонентов. Роли следует распределять с учетом уровня знаний, сформированности навыков и умений владения иностранным языком, личностных качеств обучаемых.

9) Составление инструкций для руководителя игры, арбитров, судей и игроков,

разработка соответствующих общих и индивидуальных рабочих материалов для участников игры. Инструкции для организатора включает следующие пункты: организация игры, учебный материал, подбор и подготовка игроков, подбор и подготовка арбитров, судейской коллегии, порядок проведения игры, проведение заключительного этапа игры. Инструкция для играющих включает общие и индивидуальные указания: прав и обязанности, перечень действий, репертуар иноязычного речевого поведения, коммуникативные стратегии и тактики. Инструкции для арбитров и судей также строятся по установленной схеме:

II. Этап проведения включает групповую работу над заданием (работа с источниками, тренинг, мозговой штурм) и межгрупповую дискуссию (выступления групп, защита результатов, работа экспертов).

III. Этап анализа, обсуждения и оценки результатов игры предполагает выступления экспертов, обмен мнениями, защиту участниками своих решений и выводов, констатацию достигнутых результатов, формулировку окончательного итога занятия. Анализируется качество профессиональной и иноязычной речевой деятельности. Отдельному анализу подвергается иноязычное речевое поведение каждого участника. Преподаватель предлагает выполнить ряд коррективных упражнений сразу после деловой игры или на последующем занятии.

Литература

1. Краснова, Т.И. Деловые игры/ Т.И. Краснова // Народная асвета, 2005, № 6.С. 77-81.
2. Маслыко, Е.А. Настольная книга преподавателя иностранного языка.— М., 1998.
3. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии. — М., 1998.

УДК 378.147

К ВОПРОСУ О САМООБРАЗОВАНИИ И ПОВЫШЕНИИ КУЛЬТУРНОГО УРОВНЯ СТУДЕНТОВ НЕЯЗЫКОВЫХ ВУЗОВ

Лемеш Т.И. (БГАТУ)

В статье поднята проблема, вызванная стремительным развитием науки и техники, самообразования студентов неязыковых вузов. Раскрываются их готовность, мотивация и условия для реализации процесса самообразования.

Очень часто придя на производство или в организацию на работу после окончания вуза молодые специалисты чувствуют себя не совсем комфортно. На деле оказывается, что их не тому учили в вузе. Им приходится пройти период адаптации. Так ли это? Неужели теория вуза оторвана от действительности? Нет, это не так. Но эволюция экономики и общественного сознания выдвигает новые требования к системе образования. Произошло общее переосмысление социально-экономического значения образования, квалификации и роли сложного труда в экономической жизни общества. Как показывает мировой опыт, только опережающее развитие образования формирует инвестиционную привлекательность страны и обеспечивает ее технологический прорыв.

Как правило, инвестирование в развитие человеческого капитала приводит к повышению производительности труда и, соответственно, к росту эффективности производства. В условиях несовершенной конкуренции предприятия не могут оставаться статичными, они должны постоянно совершенствовать технологии, изменять структуру и ассортимент производимой продукции для того, чтобы удовлетворять постоянно возрастающие запросы потребителей. Во все большей мере роль движущей силы приобретает творческий характер труда, знания как непосредственная производительная сила. Все это предъявляет к работникам новые, более жесткие требования, их работа становится более содержательной. Все это изменяет требования к подготовке работников, а значит студентов, молодых специалистов. Основными характеристиками работников