DOI: 10.17117/na.2016.04.02.223

<http://ucom.ru/doc/na.2016.04.02.223.pdf>

Поступила (Received): 01.04.2016

Моисеева Т.В.

Деловые игры как одна из форм компетентностного подхода в изучении делового иностранного языка

Moiseeva T.V.

Business games as one of the forms of the competence approach in learning business foreign languages

Современная образовательная система России должна удовлетворять личным потребностям обучающихся и запросам рынка труда. Авторы различных образовательных программ подчёркивают несоответствие профессиональной подготовки требованиям рынка. Активные знания, умения и навыки выходят на первый план. Деловые игры показали положительный эффект в подготовке специалистов в области финансов и экономики

Ключевые слова: деловые игры, компетентностный подход, командная работа, игровые условия, обучение на протяжении всей жизни, комплексные методы изучения

The modern education system of Russia must satisfy personal needs of learners and the demand of the labour market. Authors of different education programmes outline the problems of disconnection of professional training and requirements of the market. Active skills are coming up. Business games have shown the positive effect on training the specialists in Finance and Economics

Key words: business games, competence approach, team work, game environment, life-long learning, complex learning methods

Моисеева Татьяна Васильевна

Старший преподаватель

Финансовый университет при Правительстве РФ
г. Москва, М. Златоустинский пер., 7

Moiseeva Tatiana Vasilievna

Senior teacher

Financial university under the government of the RF
Moscow, M. Zlatoustinskiy lane, 7

В современной российской образовательной системе появился термин «компетентностный подход», который подразумевает выработку структуры квалификаций с точки зрения рабочей нагрузки, уровня, результатов обучения, компетенций и профилей различных специальностей для удовлетворения личных потребностей и запросов рынка труда. Авторы учебных программ подчёркивают проблемы несоответствия профессионального образования требованиям рынка труда, т.е. отсутствует эффективная взаимосвязь учебных заведений с работодателями. Работодатели фактически не участвуют в разработках учебных программ и не помогают руководителям вузов решать вопросы, связанные с образовательной политикой. Сейчас компетентностный подход рассматривается как своего рода инструмент установления диалога высшей школы с миром производства, развития тесного сотрудничества между этими

сферами и создания условий для взаимного доверия. С учётом новых социальных и экономических реалий разработаны государственные образовательные стандарты, где чётко прописаны ключевые компетентности в различных направлениях деятельности. Определён примерный перечень, что студенты должны изучать, как лучше заниматься самостоятельно своим обучением, как оптимально организовать поиск нужной информации, как работать со своими коллегами в случае разногласий и конфликтов, а главное – как принимать адекватные решения в сложных экономических ситуациях и сознавать собственную ответственность за результаты.

В наши дни система высшего образования выступает одним из важнейших факторов стабильности общества, своеобразным гарантом прочных отношений между производством и образованием. Независимо от области профессиональной деятельности выпускники должны уметь ориентироваться в экономических процессах, чтобы уверенно чувствовать себя на рынке труда. Возникает вопрос, как наилучшим образом подготовить студентов для их будущей производственной деятельности. Полученные знания должны помочь им максимально быстро адаптироваться в производственной среде и стать основой дальнейшего повышения их квалификации и развития творческой активности, поэтому важнейшей чертой современного обучения являются активные формы приобретения знаний, умений и навыков.

На кафедре «Иностранные языки-4» Финансового университета при Правительстве Российской Федерации большое внимание уделяется интерактивным методам обучения: кейсам, ролевым и деловым играм, индивидуальным и групповым презентациям в программе PowerPoint. Накоплен огромный обучающий материал, и главной проблемой является разработка инновационных оценочных средств контроля для формирования профессиональных компетенций студентов университета. Целесообразно использовать такие методы контроля, которые способствуют развитию интереса к выбранной специальности, а для этого «необходимо перенести акцент с того, что студенты не знают, на то, что они знают, умеют и способны продемонстрировать» [4, с. 42]. В этом плане интерес представляет статья старшего преподавателя кафедры Цаплиной Н.Н. «Инновационный подход к оценке компетенций студентов-бакалавров экономического профиля (на примере дисциплины 'Иностранный язык')» [4, с. 38-49]. Она подробно рассматривает все виды контроля: текущего, промежуточного, итогового. Основу каждого вида контроля составляет устное публичное выступление в виде презентации, кейса, деловой игры или проекта.

В качестве метода оценки профессиональных компетенций широко стала применяться деловая игра, в процессе которой студенты могут показать свою коммуникабельность, умение находить быстрое решение и аргументировать его, развить в себе качество отстаивания своей точки зрения, вызвать интерес собеседника к себе. Деловая игра – это командная работа, где важно взаимодействие с другими членами коллектива, это практическое применение знаний, умений и навыков по иностранному языку. Психологический словарь даёт сле-

дующее определение деловых игр: «Деловые игры – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики» [2, с.494].

Общество повышает требования к профессиональным и человеческим качествам, нацеливает на формирование личности, которая отличается творческим типом мышления, инициативой и самостоятельностью в принятии решений. В качестве средств, реализующих такой подход, всё большее признание находят активные методы обучения, в частности, кейсы и деловые игры. Их строение и правила отражают логику практической деятельности, и поэтому они являются эффективным средством усвоения знаний, умений и навыков, а также формирования личности будущего специалиста.

История возникновения деловых игр относится к 1664 году, когда была проведена первая так называемая королевская игра, в основе которой лежали шахматы. Игра отличалась от шахмат большой реалистичностью. С 1780 года «военные шахматы» стали использоваться для подготовки офицеров. Доска таких шахмат имела рельеф. На ней было больше клеток, король представлял собой крепость, ферзь – пехоту. Наполеон был первым, кто сделал военные игры обязательной частью своей военной и государственной подготовки к будущим сражениям [3, с. 7-8].

Первую экономическую игру можно отнести к 1932 году, которая была проведена на Лиговском заводе пишущих машин для обучения персонала работе по выпуску новой продукции. Затем началась эпоха машинных игр. В 1955 году американская ассоциация управления разработала игру «Имитация решений в высшем управленческом звене» и испытала её на ежегодном семинаре в Саранак-Лейк. Тогда же и появился термин «деловая игра». Уже через 10 лет эти игры проводились почти во всех школах бизнеса. Они, как правило, моделировали деятельность нескольких компаний, производящих какой-либо продукт и сбывающих его на рынке. Участники таких игр получали возможность развивать управленческие навыки, принимать решения в сложных ситуациях с учётом многих факторов. В настоящее время количество деловых игр измеряется тысячами, они различаются по своей масштабности имитируемых объектов: отрасль, подразделение, отдел, команда и т.п.; функциональному профилю: управленческие, организаторские, рыночные, производственные и т.п. [3, с. 8-10].

Разработка деловых игр основана на психологических исследованиях деловых групповых структур. Это прежде всего групповая условная деятельность. Когда деятельность или поступки становятся условными, они развиваются по логике возможного развития событий. Игра не может быть строгой, регламентированной, она предполагает большую свободу и воображение, открывает неограниченные возможности в обучении. Деловая игра имеет много функций, поэтому нет единого определения, что такое деловая игра. В это понятие должно входить и анализ ситуации, и последовательность решений, и изучение имитационной модели, и понятие коллективной деятельности, и ещё многие факторы. В педагогической литературе даже появился термин «геймификация» процесса обучения.

В настоящее время наиболее широко деловые игры применяются при подготовке студентов экономического и финансового профиля. Их использование в учебном процессе имеет ряд преимуществ, так как в большей степени они согласуются с практическими потребностями студентов. Игровая форма соответствует логике деятельности, включает групповую работу по выработке решений, готовит к профессиональному общению, корректирует самооценку, способствует всестороннему развитию личности. Опыт, полученный в игре, может быть более полезным, чем знания, приобретённые из различных учебников. Использование деловых игр в обучении иностранному языку позволяет отработать профессиональные навыки участников. Это даёт возможность оценить:

- уровень владения иностранным языком;
- умение быстро ориентироваться в процессе дискуссии, обсуждения проекта или переговоров;
- уровень коммуникативных навыков;
- личностные качества участников;
- конкурентоспособность будущих профессионалов;
- импровизационное мышление студентов.

В последние годы в обучении иностранному языку в целом широкое распространение получил метод проигрывания конкретной ситуации. В нем наиболее полно воплощен ситуационный подход к обучению. Главная идея этого подхода заключается в том, что действия студентов должны исходить из конкретной, реально существующей ситуации, учитывать ее важнейшие параметры и необходимость.

В деловой игре метод конкретной ситуации отображается в форме деловой ситуации, которую часто называют «бизнес-ситуацией». Деловая ситуация – это имитация, идеальное отображение реальной ситуации или же искусственно созданная ситуация, имитирующая типичные проблемы, возникающие в профессиональной жизни. Деловая ситуация должна быть близка к реальности, поскольку без этого нельзя добиться естественности действий участников.

С помощью метода конкретной ситуации вырабатываются умение и навыки индивидуального или группового решения поставленных задач. Такого рода способности крайне необходимы будущему руководителю в реальной работе, поскольку ему непрерывно приходится принимать нестандартные, вызванные изменением положения дел решения. Метод конкретной ситуации развивает у студентов или уже состоявшихся руководителей широту и гибкость мышления, помогает научить их умению рационально использовать информацию, самостоятельно анализировать факты, чувствовать ситуацию и оценивать ее, критически рассматривать различные точки зрения, обсуждать их и защищать собственную позицию, быть готовыми к применению различных средств и методов, находить оптимальные решения в условиях неопределенности.

Процедура деловой игры разрабатывается под конкретную тему занятия, чтобы максимально приблизить игровые условия к реальности. Это довольно сложная задача, на которую требуется много времени и сил. Создаётся сюжет, определяются роли, разрабатывается система оценки действий игроков, продумывается каждый этап игры. Деловая игра интересна ещё и тем, что в ней могут

участвовать студенты с разным уровнем знаний по иностранному языку, все студенты языковой группы могут быть привлечены. Перед участниками игры ставятся задачи, аналогичные тем, с которыми они могут столкнуться в своей профессиональной деятельности.

В методической литературе нет единого подхода по вопросу о структуре деловой игры. Преподаватель дисциплины сам создаёт игровую модель, т.е. фактически описание ролей участников, составляет сценарий игры, где отображается общая её последовательность. Обычно процесс игры делится на три этапа: подготовка, игра и подведение итогов.

Примером деловой игры, которую я провожу во всех языковых группах, может служить игра “Business Interview”. С её помощью можно определить:

- способность анализировать собственные возможности и выстраивать соответствующую линию поведения;
- степень владения иностранным языком;
- умение поддерживать беседу, отвечать на вопросы таким образом, чтобы это было интересно работодателю;
- потенциальные возможности студента к обучению на протяжении всей своей жизни;
- его личные качества: доброжелательность, открытость, стремление сделать карьеру, умение работать в команде, ну и конечно, чувство юмора не мешает расположить к себе будущих работодателей.

Конкретная ситуация: финансовая компания расширяет рынок услуг и набирает новых сотрудников на должности бухгалтера, логистика, переводчика (компания имеет партнёров в Испании), специалиста по работе с ценными бумагами, юриста международного права, консультанта, менеджера по продажам, секретаря, аудитора и т.д. Количество должностей определяется количеством студентов в языковой группе, трое студентов играют роль представителей отдела кадров, они должны выбрать наиболее подходящие кандидатуры по объявленным вакансиям. В оптимальном варианте на каждую должность могут претендовать 2-3 студента, чтобы был выбор лучшей кандидатуры.

На подготовительном этапе заранее были выработаны определённые критерии, которым должны были соответствовать участники, чтобы претендовать на работу в определённой должности. Эти критерии для удобства были объединены в три группы – интеллект, личностные качества, коммуникабельность. Необходимыми были признаны коммуникативные навыки, умение держаться на публике, знание иностранного языка. Оценивать было решено по пятибалльной шкале, где 1 – принимается за неумение студента продемонстрировать свои качества как будущего претендента на вакансию, 2 – маловероятная возможность получить работу, 3 – средняя вероятность, 4 – может претендовать на должность и 5 – высокая вероятность быть принятым на должность.. Кроме того, были выделены два качества, которыми категорически не должны обладать специалисты, работающие с людьми, это – конфликтность и нежелание профессионального роста.

Ход игры. Преподаватель играет роль приглашённого консультанта из известной торговой компании. Он начинает игру примерно так.

An interview is an important event in the life of every job applicant. It can be the last test on the way to a new position. That's why it's very important to be prepared for an interview. Here are some tips for applicants. Come in time to the appointed place. Don't forget to take all necessary documents for your better presentation: references, characteristics, diplomas. Don't be nervous with the interviewer, be polite and listen attentively to all the questions you are asked. If you are confident in what you talking about, it will make a good impression on your interviewer. Try to give full and clear answers to the questions. Be ready to discuss the details of your future work. Try to persuade your employers that you are the best candidate for the chosen position and a valuable asset for the company. Don't talk about personal questions if they are not connected to your future duties. Show that you are thinking ahead in your career development. Be ready to explain the reasons of your desire to get this job. Tell about your educational history and obtained degree. Don't forget to mention your computer skills, language fluency if it is required by the company. At the end of the interview thank the interviewers for their attention. Don't demand the immediate answer about their decision. Learn to wait.

Студентам группы заранее предлагается составить короткие объявления о вакансии, на которую они претендуют или хотели бы выбрать в будущем. Например, такого типа: **Accountant** – Will be responsible for the monitoring of all necessary accounting procedures dealing with the tax authorities. Will also act as a support person for the Chief Accountant in all day-to-day activities.

The suitable candidate must possess: a degree in Finance or Economics; minimum of 2 year experience working in the financial sector; excellent knowledge of the Russian financial legislation; fluency in English is required; the salary is negotiable.

Или такого: **Receptionist** – Whose responsibilities will be as follows: answering phone calls, guests' accommodation, greeting clients, making all the office tasks (typing, sending/receiving faxes, writing business letters, etc.) The right candidate should have fluent English and German, PC literacy (Word, Excel), higher education, pleasant, helpful, friendly personality.

В процессе знакомства участникам предлагалось коротко рассказать о себе и назвать три плюса и три минуса относительно своего характера, на их взгляд. Этим оценивались и умение ясно и лаконично выражать свои мысли, и стрессоустойчивость, и способность заинтересовать аудиторию, а главное – чувство юмора. На этом этапе каждый член комиссии ставил в своем бланке оценки этих качеств – напротив каждого претендента на должность, а также вписывал комментарии в специальную графу (если требовалось). В процессе наблюдения было выявлено, что одни участники хорошо справляются с этим заданием, вызывая одобрение публики, а другие же испытывали затруднения при его выполнении и вызывали у аудитории в лучшем случае скуку, в худшем же – негатив (например, участник, желающий получить должность аудитора, вместо положенных трех минут говорил почти десять – периодически повторяясь или отклоняясь от темы, за что почти все члены комиссии поставили ему неудовлетворительную оценку в графе «склонность к демагогии»). Претенденты на вакансию должны были четко представить свою кандидатуру в соответствии с указанными в объявлении требованиями.

Перед проведением деловой игры у комиссии, несмотря на проработанную до мелочей методику проведения мероприятия были сомнения и волнения по поводу процедуры оценки заданий и участников – т.к. было не ясно, что делать, например, в случае, если мнения по поводу одного и того же участника будут сильно разниться, ведь, несмотря на четко прописанные инструкции по оценке и принятую шкалу, точка отсчета у каждого участника была индивидуальна (т.к. то, что на взгляд одного, например, оценивается, как высокое развитие какого-либо качества, другой может оценить как выше среднего или даже среднее).

Однако, проведенный сразу после практического занятия экспресс-анализ показал, что члены комиссии в своем мнении были практически единодушны и в список лидеров у каждого наблюдателя попали примерно те же студенты, что и у остальных.

При использовании деловой игры, как метода оценки коммуникативных умений студентов необходимо учитывать, что эффективность будет достигнута только в том случае, если будут подобраны именно те задания, при выполнении которых будут задействованы качества, которые мы хотим выявить и оценить.

В то же время, деловая игра, как метод, очень эффективна при подготовке менеджеров по продажам, специалистов по работе с клиентами и работников банковской сферы, где умение общаться с людьми имеет большое значение. Для успешного проведения деловой игры необходимо уделить значительное время подготовительному этапу, что заключается в постановке задачи, например, отобрать лучших претендентов на должности, формировании критериев (необходимых качеств этих претендентов), разработке заданий, которые будут полностью отвечать сформированным критериям, а главное – учебной программе и учебному плану, организации рабочего пространства. Всё это вместе взятое помогает создать атмосферу доброжелательности и доверия с одной стороны, а с другой – соперничества и творческой дискуссии.

Заканчивать игру необходимо заданием или разминкой для создания положительного настроения и поддержания командного духа, которые рождаются в процессе правильно организованной игры. Если есть возможность, можно раздать всем участникам памятные сувениры: буклеты, брошюры, журналы на иностранном языке, учебники, что обычно вызывает искреннюю радость последних.

К обработке результатов необходимо подойти со всей тщательностью, вопреки тому, что, как правило, уже сразу после игры вырисовывается картина победителей и побежденных. Деловая игра будет очень эффективным и интересным методом обучения необходимым профессиональным компетенциям, потому что даже слабые студенты принимают в ней участие и видят свой прогресс. Участие в деловой игре предполагает интенсивную самостоятельную работу, развитие творческих способностей студентов, делает изучение иностранного языка интересным, эффективным и увлекательным и требует от преподавателя большой методической работы.

В заключение остаётся отметить, что основная цель деловой игры – это прежде всего повышение интереса студентов к изучению иностранного языка,

создание рабочей атмосферы на практическом занятии, наглядное представление реальной ситуации и определение возможных стратегий собственных действий. В соответствии с результатами деловой игры преподаватель вырабатывает свою собственную стратегию по работе с конкретной группой. Таким образом, деловая игра является комплексным методом, позволяющим оптимизировать ход практического занятия, мотивировать ее участников, дать им почувствовать себя в роли будущих специалистов. Она развивает творческое мышление, «основанное на воображении, создающее новые идеи, новый взгляд на вещи, связывающее определенные предметы или образы так, как их раньше не связывали. Это процесс создания чего-то нового, представляющего интерес для общества. Это – мир вдохновения, который открывает верное решение» [1, с.247].

Список используемых источников:

1. Евсеев В.О. Деловые игры по формированию экономических компетенций. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 247.
2. Петровский А.В. Психология. Словарь. М.: Политиздат, 1990. С. 494.
3. Плешакова М.В. Деловые игры в экономике: методология и практика. М.: КНОРУС, 2008. С. 7-10.
4. Цаплина Н.Н. Инновационный подход к оценке компетенций студентов-бакалавров финансово-экономического профиля (на примере дисциплины «Иностранный язык». Монография. М.: Vivid Art, 2015. С. 38-49.

© 2016, Моисеева Т.В.

Деловые игры как одна из форм компетентностного подхода в изучении делового иностранного языка

© 2016, Moiseeva T.V.

Business games as one of the forms of the competence approach in learning business foreign languages