СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc199133172)

[1. ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ 4](#_Toc199133173)

[1.1. Из истории деловых игр 4](#_Toc199133174)

[1.2. Виды деловых игр 8](#_Toc199133175)

[1.3. Деловая игра как метод активного обучения. 11](#_Toc199133176)

[1.4. Структура деловой игры 16](#_Toc199133177)

[2. Пример деловой игры на уроке иностранного языка 19](#_Toc199133178)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 23](#_Toc199133179)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 25](#_Toc199133180)

# ВВЕДЕНИЕ

За последние годы в нашей стране возросло значение английского языка. Современные предприятия нашей страны испытывает потребность в высококвалифицированных специалистах, умеющих не только читать и писать, но и общаться на иностранном языке. Но в обучении устной речи в средней школе сложилась традиция развития языковой компетенции практически в двух сферах – социально-бытовой и учебной. Деловая сфера общения не предусмотрена. Нет учебников делового английского языка для средних общеобразовательных школ, но есть учащиеся, которым он необходим для дальнейшего обучения, например на факультетах экономики различных ВУЗов.

У нас в стране и за рубежом отсутствует общепринятая концепция деловой игры, единая или разделяемая большинством исследователей технология ее описания и разработки. Каждый разработчик создает свое представление об игре, либо некритически заимствует у других. Это приводит к невозможности воспроизведения деловых игр другими преподавателями, неуспеху в их использовании.[Аникиева 1987:43]

Так как игра – это эффективное средство активизации не только на младшем, но и на старшем этапе обучения, то она очень часто используется для обучения деловому общению. Цель такого общения заключается в формировании и развитии навыков и умений делового общения средствами английского языка, в подготовке выпускников школы к выбору будущей профессии.

1. **ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ**

**Определения**

Смысл феномена деловой игры в обобщенном виде зафиксирован в психологических словарях, например: «Деловая игра — форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики [1].

К этому определению необходимо добавить, что, являясь средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности, аспектов человеческой активности и социального взаимодействия, деловая игра выступает и «методом поиска новых способов ее (деятельности – Т.К.) выполнения», и «методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности».

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку «деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватное по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста».

В деловой игре «обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Общение в деловой игре — это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом — общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности. Деловая игра - это не просто совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества».

* 1. **Из истории деловых игр**

Как известно, игра в качестве средства активного обучения детей и взрослых стала использоваться достаточно давно и довольно стихийно.

Самым близким предшественником деловых игр является зародившая в 17-18 веках военная игра. «Первое упоминание деловой игры значилось как “военные шахматы”, потом как “маневры на карте”. Интересно, что в 19 веке “военные игры должны были служить для того, чтобы разбудить внимание молодых военнослужащих и уменьшить трудности при обучении”. Один из прусских генералов применял игровой метод при обучении офицеров».

По оценкам экспертов метод деловых игр применительно к производственно-хозяйственной деятельности был впервые применен в нашей стране.

В этом смысле «первые игры были ориентированы не на учебные цели, а создавались как средство подготовки реальных управленческих решений» [Хруцкий 1991:320].

Первая деловая игра ("Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы") была проведена в 1932 году в Ленинградском инженерно-экономическом институте и была названа ее автором Марией Мироновной Бирнштейн организационно-производственным испытанием. В игре участвовали как студенты, так и руководители предприятий.

Проводимые в тридцатые годы деловые игры предназначались «для отработки в лабораторных условиях новых форм организации производства, систем диспетчерского управления, деятельности персонала электростанций в аварийных ситуациях» и т.п..

Однако история развития деловых игр в России, начавшись в 30-х годах, примерно тогда же была и прервана. Исследователи указывают разные причины такой приостановки традиции. С одной стороны, ссылаются на военное время, нехватку ресурсо, с другой стороны, фиксируют, что «свободные высказывания участников, множество вариантов решения проблем, наработанные в ходе деловых игр, сделали этот вид деятельности опасным и не совместимым с режимом тотальной регламентации».

По мнению экспертов во многом возрождение деловых игр в России связано с деятельностью в 50-х годах Московского методологического кружка, лидером которого был Г.П. Щедровицкий. «Идеи и методы, разработанные Г.П. Щедровицким, легли в основу большой практической работы его сторонников и учеников, которые провозгласили новую эпоху игр под названием организационно-деятельностные игры (ОДИ). Сочетание жестко структурированной деятельности с сильнейшим давлением на личность каждого участника давало невиданные плоды: разрабатывались варианты развития ситуаций с высокой степенью неопределенности. Метод стал применяться как средство решения сложных межпрофессиональных комплексных проблем».

Еще одним важным событием, послужившим возрождению и активной пропаганде деловых игр, была школа «Деловые игры и их программное обеспечение», состоявшаяся в 1975 в Звенигороде, под Москвой, по инициативе Центрального экономического института АН СССР и экономического факультета МГУ. Эта школа «сыграла важную роль в советском «игростроении»… С момента звенигородской встречи советские деловые игры стали развиваться весьма интенсивно. К ядру стали присоединяться сотрудники многочисленных вузов и научных учреждений. Стали появляться не только все новые и новые деловые игры, но и теоретические работы. Возникли имитационные игры не только на экономические, но и на другие темы, например, биологические, медицинские, архитектурные».

Итак, 70-е годы — это время популяризации деловой игры как метода активного обучения, «когда разработкой и внедрением игр занимались энтузиастов, опыт которых стал широко пропагандироваться».

1970-80 годы — время всплеска деловых игр, различных по методологии и методу проведения. В этот период появляются целые школы обучающих игр: Таллиннская школа В.К. Тарасова, ролевые игры в тренинге, деловые игры в педагогике и т.п.

Восьмидесятые годы — это, с одной стороны, эскалация деловой игры, «…когда игры стали широко использоваться в различных отраслях народного хозяйства и тиражироваться в специальной методической литературе», а, с другой стороны, их профессионализация, «когда стали развиваться разнообразные игровые культуры обучения руководителей» [10, С. 167].

В период экономических реформ 80-90 гг. начинается использование игрового подхода для решения серьезных экономических (например, “Введение арендного подряда” на пивоваренном заводе Омска, “Введение хозрасчета в конструкторско-технологических подразделениях” Центр атомного судостроения в г. Северодвинске, “Реорганизация верфи” Николаевск-на-Амуре), экологических (например, игра, посвященная решению задачи сохранения экологии озера Байкал) и даже политических (например, выборы руководителя на ВАЗе) проблем.

За рубежом первые деловые игры были разработаны и проведены в 50-х годах в США. Первые игры применялись преимущественно для обучения студентов-экономистов и будущих руководителей фирм. «Первая машинная игра американской фирмы «Рэнд корпарейшн», предназначенная для офицеров службы материально-технического обеспечения американского военно-воздушного флота, была разработана в 1955 г. И хотя она была военной, ее проблематика носила экономический характер, поскольку в игре имитировалось управление снабжением запасными частями военно-воздушных баз США, размещенных по всему миру».

Поиск новых форм обучения подтолкнул американских ученых, представлявших фирму «Америкэн менеджмент ассоциейшн» к разработке управленческой игры с применением ЭВМ. Первый эксперимент с этой игрой был проведен в 1957 году (в ней участвовало 20 президентов крупных фирм), и впоследствии эта разработка послужила прототипом множества деловых игр.

На сегодняшний день практика деловых игр в мире очень популярна. Особенно активно деловые игры используются в практике высшего образования, многие ВУЗы являются новаторами в методике преподавания деловых игр. Сегодня насчитывается уже несколько тысяч различных видов обучающих игр. Издаются пособия, каталоги и справочники по деловым играм, проводятся регулярные школы и семинары. Создана Международная ассоциация по имитационному моделированию и играм.

* 1. **Виды деловых игр**

На сегодняшний день в литературе существует большое разнообразие типологий и классификаций деловых игр. Приведем примеры некоторых из них.

«В зависимости от того, какой тип человеческой практики воссоздается в игре и каковы цели участников, различают деловые игры учебные, исследовательские, управленческие, аттестационные» [Зорин 1989:56].

Принципиально зафиксировать, что данная типология «вписывает» деловую игру в широкий контекст социальной деятельности, фиксируя ее возможности не только как метода обучения, но и как метода оценки, изучения, управления.

Помимо указанной типологии, в основу которой положены критерии типа практики и целей, исследователи выделяют и такие критерии как: время проведения, результат, методология и т.п. Например, классификация деловых игр Л.В. Ежовой:

1. «По времени проведения:

– без ограничения времени;

– с ограничением времени;

– игры, проходящие в реальное время;

– игры, где время сжато.

2. По оценке деятельности:

– балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;

– оценка того, кто как работал, отсутствует.

3. По конечному результату:

– жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;

– свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

4. По конечной цели:

– обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;

– констатирующие - конкурсы профессионального мастерства;

– поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения.

5. По методологии проведения:

– луночные игры – любая салонная игра (шахматы, “Озеро”, “Монополия”). Игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;

– ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;

– групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра “Координационный Совет”, “Кораблекрушение”);

– имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях ("Межцеховое управление" — для обучения специалистов ПДО, "Сбыт" — для обучения менеджеров по продажам и т.д.);

– организационно-деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий) — не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность;

– инновационные игры (В.С. Дудченко) — формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;

– ансамблевые игры (Ю.Д. Красовский) — формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб».

К сожалению, указанная выше типология, с одной стороны, пытается задать многокритериальную сетку для анализа, но, с другой стороны, ей не удается избежать некоторых неточностей (например, пункт 5, согласно которому салонная игра, ролевая игра это виды деловых игр). Эти погрешности являются достаточно типичными и встречаются и в других типологиях.

В качестве оснований классификаций деловых учебных игр используют и такие признаки как:

– степень формализации процедуры («жесткие» и «свободные» игры);

– наличие или отсутствие конфликта в сценарии (деловые игры в кооперативных ситуациях, конфликтных ситуациях с нестрогим соперничеством, в конфликтных ситуациях со строгим соперничеством);

– уровень проблемности («первый уровень предполагает обнаружение и постановку проблем, требующих разрешения при анализе конкретной игровой ситуации»; второй уровень «характеризуется вовлечением студентов в соразмышление, в активный поиск путей и средств решения поставленных вопросов»;

– степень участия студентов в подготовке деловых игр (игры с и без домашней подготовки);

– длительность процедуры игры (мини-игры, длящиеся несколько минут, игры длящиеся несколько дней) и т.п.;

– характер моделируемых ситуаций (игра с соперником, с природой, игра-тренаж);

– характер игрового процесса: игры с взаимодействием участников и без взаимодействия [12];

– способ передачи и обработки информации (с применением текстов, ЭВМ и т.п.);

– динамика моделируемых процессов (игры с ограниченным числом ходов, с неограниченным, саморазвивающиеся);

– тематическая направленность и характер решаемых проблем («игры тематические, ориентированные на принятие решений по узким проблемам»; «игры функциональные, в которых имитируется реализация отдельных функций или процедур управления»; «игры комплексные, моделирующие управление определенным объектом или процессом в целом».

* 1. **Деловая игра как метод активного обучения.**

Далее в обзоре внимание будет сфокусировано на деловых учебных играх. Традиционно деловую игру относят к числу методов активного обучения. Область применения деловых игр как особого метода обучения довольно широка: экономика, управление, педагогика, психология, инженерные дисциплины, экология, медицина, история, география, и т.д.

Обозначим специфику деловой игры, зафиксировав место данного метода по отношению к другим методам активного обучения, и показав его отличия от традиционных методов обучения (этому будет посвящен следующий раздел).

Для типологизации методов активного обучения обычно используют два основных критерия:

– наличие имитационной модели изучаемого процесса, трудовой деятельности;

– наличие ролей.

Таким образом, различают неимитационные и имитационные методы обучения, а в рамках последних выделяют игровые и неигровые. Как следует из нижеприводимой таблицы, деловая игра — имитационный игровой метод активного обучения [Ежова 1998:76].

Важно также отметить, что деловая игра — это и коллективный метод обучения. «В деловых играх решения вырабатываются коллективно, коллективное мнение формируется и при защите решений собственной группы, а также при критике решений других групп…».

Активные методы обучения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Неимитационные | Имитационные | Имитационные |
|  | Неигровые | Игровые |
| Проблемное обучение. Лабораторная работа. Практическое занятие. Эвристическая лекция, семинар. Тематическая дискуссия. Курсовая работа. Программированное обучение. Дипломное проектирование. Научно-практическая конференция. Занятие на производстве. Стажировка без выполнения ролей. | Анализ конкретных ситуаций. Имитационное упражнение. Действия по инструкции. Разбор документации. | Деловая игра. Разыгрывание ролей. Игровое проектирование. Стажировка с выполнением ролей. |

Деловая игра является сложно устроенным методом обучения, поскольку может включать в себя целый комплекс методов активного обучения, например: дискуссию, мозговой штурм, анализ конкретных ситуаций, действия по инструкции, разбор почты и т.п.

Преимущества деловых игр по сравнению с традиционным обучением

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения в сравнении с традиционными играми состоит в следующем:

1) «В игре воссоздаются основные закономерности движения профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций».

Иными словами, «процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений».

2) «Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода… Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распредмечивание какой-то сферы человеческой реальности».

Указанные выше и многие иные особенности деловых игр обусловливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения. В общем виде этот образовательный ресурс деловых игр усматривается в том, что в них моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст. Конкретизировать этот тезис можно в следующем виде:

– Игра позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта;

– Игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т.д.;

– В деловой игре «знания усваиваются не про запас, не для будущего применения, не абстрактно, а в реальном для участника процессе информационного обеспечения его игровых действий, в динамике развития сюжета деловой игры, в формировании целостного образа профессиональной ситуации;

– Игра позволяет формировать «у будущих специалистов целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике»;

– Деловая игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т.п.)

Определение темы и целей деловых учебных игр

Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются также определение темы и целей. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки.

При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов:

1) Для чего проводится данная деловая игра?

2) Для какой категории обучаемых?

3) Чему именно следует их обучать?

4) Какие результаты должны быть достигнуты

(Примеры учебных целей: «показать, как следует привлечь к выполнению конкретной задачи целый комплекс инструментов (рекламу, прессу, телевидение, деловое общение специалистов различных профилей и др.); проверить уровень подготовленности должностных лиц в определенном виде производственной деятельности и др.»).

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (её ставит перед собой руководитель игры) и цели действий её участников, которые ставятся ими, исходя из игровых ролей.

Очень важным моментом является то, что в силу двуплановости игры как феномена (см. исследования, например, Д.Б. Эльконина, Л.С. Выготского) целеполагание реализуется в реальном и условном плане. В реальном плане — это дидактические и воспитательные цели, в условном — игровые. При чем «чисто игровые цели нужны не сами по себе, поскольку сам факт выигрыша или проигрыша ничего не добавляет к тем знаниям, умениям и навыкам, которыми должен овладеть специалист. Они нужны для создания мотивации к игре, соответствующего эмоционального фона… Такого рода цели… выполняют служебную роль, роль средства достижения педагогических целей» (формирования предметной и социальной компетентности специалиста).

Особенностью деловой игры является ее возможность, как указывалось выше, целеобразования самими студентами. Таким образом, деловая игра имеет достаточно сложную целевую систему.

Психолого-педагогические принципы конструирования деловой игры

«В деловой игре при ее конструировании и применении реализуются следующие психолого-педагогические принципы: принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства; принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности; принцип совместной деятельности; принцип диалогического общения; принцип двуплановости; принцип проблемности содержания имитационной модели и процесса его развертывания в игровой деятельности».

«Основой разработки деловой игры является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру ДИ».

«Имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности, который можно назвать прототипом модели или объектом имитации, задавая предметный контекст профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе. Игровая модель является фактически описанием работы участников с имитационной моделью, что задает социальный контекст профессиональной деятельности специалиста».

Таким образом, разработчик деловых игр должен решать как профессиональную, так и педагогическую задачу. Как фиксируют эксперты, на сегодняшний день такое совмещение двух типов задач является узким местом в разработке деловых игр. «На практике преимущественно решаются чаще задачи первого типа. Педагогическая задача, к сожалению, нередко отрабатывается слабо и не в полном объеме, если вообще решается».

«Подавляющее большинство методических разработок по учебным играм напоминают наставления по управлению производством, строительству объекта либо распределению ресурсов, а не методику проведения занятия в игровой форме».

* 1. **Структура деловой игры**

При конструировании деловой игры разработчик может опираться на структурное описание последней.

Имитационная и игровая модели могут рассматриваться как основные элементы при конструировании деловой игры.

В свою очередь в имитационной модели можно выделить ряд структурных компонентов:

– цели,

– предмет игры,

– графическая модель взаимодействия участников,

– система оценивания.

Игровая модель также может быть представлена в следующих компонентах:

– цели,

– комплекс ролей и функций игроков,

– сценарий,

– правил игры.

Одним из самых сложных этапов конструирования деловой игры является выбор и описание объекта имитации. «В качестве такого объекта выбирается наиболее типичный фрагмент профессиональной реальности выполнение, которого специалистами требует системного применения, разнообразных умений и навыков, «заготовленных» у учащихся в период обучения, предшествующей игре, при чем это применение связано с трудностями; в решение профессиональных задач вовлечен тот или иной круг специалистов, имеющих разные интересы и свои предметы деятельности. Таким образом, отнюдь не любое содержание профессиональной деятельности подходит для игрового моделирования, а только такое, которое достаточно сложно, содержит в себе проблемность и не может быть усвоено индивидуально».

Базовым элементом деловой игры является сценарий. «Сценарий деловой игры является основным документом для её проведения. Созданная для его разработки группа специалистов разбирает: каждый этап, фрагмент (желательно не более трех), содержание, эпизоды, четко определяет учебную цель, готовится инструкция каждому игроку и экспертам, определяется полный комплект ролей, время игры, место игры, рекомендуется вводный материал или лекцию, обсуждается порядок использования технических средств и т.п.».

Как правило «в сценарии отображается общая последовательность игры, разбитой на основные этапы, операции и шаги…».

Схема сценария может быть описана с помощью следующих элементов:

реальное противоречие (следует отличать от игрового конфликта, обусловленного разностью позиций игроков), конфликт — наличие в ситуации «рассогласования параметров деятельности, столкновения разноплановых явлений…, противоречивости критериев принятия решений» и т.п.

Игровой конфликт также может присутствовать в сценарии.

«способ генерирования события, определяющий степень алгоритмизации и импровизации участников игры» (различают три способа алгоритмизации: детерминированный, спонтанный смешанный)… Деловой игре в наибольшей мере присущ смешанный способ генерирования событий, когда процесс игры следует какому-то обобщенному алгоритму, отражающему технологию производственного процесса, но учитывающему вероятностный характер событий»

1. **Пример деловой игры на уроке иностранного языка**

Вы – преподаватель методики обучения иностранного языка, рецензент переработанных планов – проспектов учебников.

**Последовательность этапов игры:**

**Обсуждение проблемных вопросов.**

**Характеристика и анализ действующих учебников АЯ и НЯ.**

Рецензия на действующие учебники и учебно-методические комплексы по ИЯ.

Презентация планов - проспектов - новых учебников АЯ и НЯ.

Обсуждение новых планов - проспектов, их рецензирование.

Подведение итогов, решение о рекомендации планов - проспектов новых учебников ИЯ к печати или доработке.

В обсуждении может принимать участие любой студент, однако, выступление не должно превышать 5 минут.

Во время игры работает контролер, который заполняет предложенную таблицу, фиксирует участие в обсуждении проблемных вопросов, высказывание своего мнения, реализацию принятой на себя роли.

**Вопросы для обсуждения:**

- Учебник - это ...?

Почему именно учебник, а не справочник или путеводитель по стране изучаемого языка?

- Что мы понимаем под параллельными или альтернативными учебниками?

- Какие преимущества имеются у зарубежных учебников ИЯ?

- Может ли зарубежный учебник ИЯ выступать в роли основного средства обучения ИЯ?

- На кого должен быть нацелен учебник ИЯ?

- Что мы относим к вспомогательным средствам обучения?

Группа студентов, реализующих ролевое задание №4 дает характеристику школьных учебников немецкого языка (И.Л. Бим «Шаги1,2,3,4,5») и английского языка (В.П. Кузовлев и др. «Английский язык») на основе схемы «Параметры современного учебника ИЯ».[Красовский 1989:49]. Студенты, согласно ролевому заданию №3, выявляют положительные и отрицательные стороны данных учебников в процессе обучения иностранному языку, подготавливают справку, которая составляется на основе анализа работы школ по действующим вариантам учебников. В справке обращается внимание на структуру учебников ИЯ, тематику для устной речи, объем языкового и речевого материала, подлежащего усвоению, характер и последовательность упражнений, соотношение разных видов речевых упражнений, наличие опор, объем текстов и их соответствие требованиям к обучению различным видам чтения.

Следующий этап игры - презентация планов - проспектов новых учебников АЯ и НЯ. На данном этапе студенты действуют в соответствии с ролевым заданием №2, согласно которому студенты определяют ведущие методические принципы и способы их реализации, разрабатывают цикл уроков (5-6) по одной теме, структуру и содержание данного методического цикла, подбирают необходимую наглядность и дидактический материал, предусматривая использование различных видов опор.

В обсуждении планов - проспектов новых школьных учебников ИЯ принимают участие все студенты, особенно те, которые реализуют ролевое задание №5. Данная группа студентов описывает и выделяет все положительные стороны планов - проспектов учебников ИЯ, критически подходит к анализу содержания, оформления, направленности на учащегося, возможности самообразования в области ИЯ, актуальность выбранных и разработанных тем. Студенты этой группы выносят решение о рекомендации планов - проспектов новых учебников к печати или к доработке, указывая на слабые стороны.

Главным действующим лицом на протяжении всей деловой игры является студент, выполняющий роль председателя учебно-методического совета: он ведет заседание совета по рассмотрению и представлению к изданию планов - проспектов новых школьных учебников АЯ и НЯ, продумывает процедуру обсуждения, подводит итоги на каждом этапе игры, вместе с членами совета выносит решение о рекомендации учебников к печати или доработке, инициирует обсуждение спорных вопросов, высказывание собственных мнений, их доказательное обоснование.

Основные выводы, выявленные в ходе деловой игры «Каким должен быть современный школьный учебник иностранного языка?»

1. Практика показывает, что многие учителя испытывают трудности при оценке учебника ИЯ, в определении пригодности для работы в конкретных условиях обучения. Поэтому каждый учитель ИЯ, особенно начинающий должен уметь правильно выбрать необходимый учебник.

2. Учебник - основное средство обучения ИЯ, компонент процесса обучения, управляющий деятельностью учителя и учащихся, отражающий определенный концептуальный подход к обучению ИЯ, цели, принципы, содержание обучения, что определяет стратегию и тактику системы обучения в целом.

3. В последнее время получили распространение параллельные и альтернативные учебники. Эти учебники отражают методическую концепцию авторов и отличаются по содержанию и методическому построению. В этом случае перед учителем опять встает проблема выбора конкретного учебника и учебно-методического комплекса по иностранному языку, соответствующего программе, условиям обучения, уровню развития учащихся.

4. Ведущими функциями учебника являются:

- соответствие потребностям педагогического процесса;

- целенаправленность;

- ориентация на учащихся;

- мотивация.

5. Зарубежные учебники иностранного языка могут быть использованы в качестве источника дополнительных учебных материалов.

Таким образом, одной из предпосылок подготовки квалифицированного специалиста, способного работать в условиях альтернативной и вариативной образовательной системы, является овладение методикой анализа учебника иностранного языка, обеспечивающей адекватный выбор и грамотное использование учебника ИЯ в процессе обучения, достижение оптимальных результатов при работе с учебником.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деловые игры достаточно трудоемкая и ресурсо-затратная форма обучения, поэтому ее стоит использовать только в тех случаях, когда иными формами и методами обучения невозможно достичь поставленных образовательных целей. Это означает, что деловые игры имеет смысл использовать в тех случаях, когда важны:

– «получение целостного опыта выполнения будущей профессиональной деятельности…;

– систематизация… в целостную систему уже имеющихся у обучающихся наметок к умениям и навыкам… ;

– получение опыта социальных отношений… ;

– формирование профессионального творческого мышления…» [3, С. 158].

«Внедрение в учебный процесс хотя бы одной игры… приводит к необходимости перестройки всей используемой преподавателем методики обучения…» [3, С. 158].

В деловой игре нельзя играть в то, о чем студенты не имеют представления, это ведет к профанации деловой игры. Это означает, что компетентностное участие обучающихся в игре требует заблаговременной их подготовки (например, следует предварительно учить дискуссии, методам анализа ситуации, методам разыгрывания ролей и т.п.)

3. Важно избежать крайности редуцирования деловой игры, с одной стороны, к тренажу, с другой стороны, к азартной игре.

4. Преподаватель наиболее активен на этапе разработки, подготовки игры и на этапе ее рефлексивной оценки. «Чем меньше вмешивается преподаватель в процесс игры, тем больше в ней признаков саморегуляции, тем выше обучающая ценность игры» [3, С. 159].

5. Деловая игра требует изменения отношения к традиционному представлению о поведении студентов. Главным становится соблюдение правил игры. Дисциплинарные нарушения, с привычной точки зрения, (например, самовольный выход из аудитории) в деловой игре утрачивают таковой свой статус.

6. Оптимальная продолжительность деловой учебной игры примерно 4 часа. Такое рамочное время позволяет компромиссно вписываться в существующую образовательную систему.

Таким образом, деловая игра – целостный, многоступенчатый процесс, в ходе которого решается несколько познавательных и воспитательных задач. Ряд продуманных взаимосвязанных игротехнических приемов воздействует на готовность личности к конкретной практической деятельности. Исходя из особенностей и целей обучения иностранному языку в профильно- ориентированных классах задается место и роль деловой игры в системе обучения.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. [А.Я. Психология. Психологический словарь](http://azps.ru/handbook/d/delo224.html)
2. Аникиева Н.П. Воспитание игрой. М., 1987.
3. Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерности, основы, методы. М., 1980.
4. [Атаманова Р.И., Толстой Л.Н. Деловая игра: сущность, методика конструирования и проведения](http://www.businessmag.ru/publishing/ksupp/businessgame/_default.htm) .
5. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: Метод. Пособие.— М.: Высш. шк., 1991.— 207 с
6. Вербицкий А.А. Деловая игра как метод активного обучения // Современная высшая школа 1982. №3/39.
7. Габрусевич С.А., Зорин Г.А. От деловой игры — к профессиональному творчеству: Учеб..-метод. пособие.— Мн.: Университетское, 1989.— 125 с.
8. Геронимус Ю.В. Игра, модель, экономика. — М.: Знание, 1989.— 208 с.
9. Гинзбург Я.С., Коряк Н.М. Социально-психологическое сопровождение деловых игр // Игровое моделирование: Методология и практика.— Новосибирск: Наука, 1987. — С. 61—77.
10. Доможирова М.А. Из опыта проведения деловых игр при обучении студентов языку профессионального общения // Вопросы методики преподавания в вузе.—СПб.: Нестор, 2001.— Вып. 3. — С. 58- 62.
11. [Ежова Л.В. Постановка и решение управленческих задач на промышленных предприятиях методом деловых игр](http://www.indepsocres.spb.ru/) . М., 1997.
12. Жук А.И., Кашель Н.Н. Деятельностный подход в повышении квалификации: активные методы обучения.— Мн.: Институт повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов образования, 1994.— 96 с.
13. Комаров В.Ф. Управленческие имитационные игры.— Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 1989.— 272 с.
14. Красовский Ю.Д. Мир деловой игры: (Опыт обучения хозяйственных руководителей). — М.: Экономика, 1989.— 175 с.
15. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник.— М.: Профиздат, 1991. – 156 с.
16. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского.— 2-е изд., испр. и доп.— М.: Политиздат, 1990.— 494 с.
17. Смолкин А.М. Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие.— М.: Высш. шк., 1991.—176 с.
18. [Управление персоналом. Словарь-справочник](http://psyfactor.by.ru/personal5.html)
19. [Характеристика и значение деловых игр в медицине](http://www.it-med.ru/library/lib_article.php_id_310l__start_0order_time.htm)
20. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр: Учеб. Пособие для преподавателей сред. спец. учеб. заведений.— М.: Высш. шк., 1991.— 320 с.