**ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ПРИЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**Труханович Татьяна Леонидовна**

Белорусский государственный университет

Для успешной работы специалисту кроме знаний, умений и навыков необходимо сформировать личностные качества способствующие достижению успеха в профессии, среди которых внимание к деталям, ответственность, умение работать в команде и др. Одним из эффективных педагогических приемов это сделать является деловая игра. Деловые игры характеризуются «двунаправленностью», с одной стороны, они позволяют поучаствовать в процессе решения профессиональных задач, но одновременно в нестандартной форме происходит обучение и воспитание участников. Как и любая технология обучения, деловые игры имеют свои недостатки, главный из которых большие затраты учебного времени. Поэтому не стоит их превращать в главную форму обучения, но практиковать такие занятия необходимо. Деловые игры можно использовать как на этапе для приобретения знаний, умений и навыков, так и для обобщения и систематизации материала, а также контроля.

Начать хотелось бы с обучающе-контролирующей игры ***«Викторина»***. Предлагается проводить ее в форме соревнования *двух команд*. В игре присутствует *совет экспертов*, задача которого – давать подсказки командам. В него входят по два представителя от каждой команды. Решение о том, засчитать ли ответ на вопрос принимает *жюри*. В его состав делегируются по два представителя от каждой команды, а также преподаватель, роль которого руководить работой жюри и вести протокол. У команд есть *группы болельщиков*, к которым они могут также обращаться за подсказками. Ведет игру *модератор* из числа преподавателей дисцип­лины. Путем формулировки вопросов можно обратить внимание на ряд фактов, которые необходимо знать, а проведение практического занятия в форме игры способствует запоминанию фактов. Данная игра может способствовать развитию логического мышления. Это будет происходить в том случае, если использовать вопросы с выбором ответа, а варианты ответов будут сформулированы таким образом, что правильный из них можно найти путем логических рассуждений. Также она повышают познавательный интерес. Получив частичные сведения из вопросов и ответов, обучающиеся пытаются узнать больше информации, например, в сети Интернет или в учебнике. Было замечено, что данную игру можно использовать в воспитательных целях. Путем подбора вопросов, ситуаций можно воспитывать чувство патриотизма, формировать здоровый образ жизни. Например, использовать названия, факты, личности имеющие отношение к Республике Беларусь, ситуации, связанные с положительными моментами истории страны, спортивными, культурными достижениями.

Далее хотелось бы привести пример развивающе-контролирующей игры «*Пресс-конференция»*. Из группы выделяется два-три студента, которые исполнят роль *экспертов* по заданной предметной области, остальные студенты – это *журналисты*. Игра состоит из двух этапов. На *первом этапе* журналистам предлагается задать вопросы экспертам, чтобы получить информацию по интересующим их вопросам из предметной области. На *втором этапе* всем участникам, в том числе и экспертам, предлагается написать резюме, в котором в определенном количестве предложений выразить главное по заданной тематике. По мере готовности резюме преподаватель проверяет предварительный вариант. Он может попросить студента уточнить формулировки, либо задать вопросы по аспектам, которые студент не включил в резюме. В ходе игры происходит усвоение материала, так как для того чтобы задать вопрос или написать резюме материал нужно переработать, осмыслить, обобщить. Также развиваются навыки общения (сформулировать вопрос, ответить на вопрос), изложения своих мыслей в письменном виде.

Рассмотрим ряд игр, моделирующих производственный процесс и способствующих формированию необходимых профессионально-деловых качеств.

Специалисту важно понимать, что ситуация в компании постоянно меняется в связи с чем проект нужно периодически модифицировать, принимать в него новых людей. Поэтому важноприобрести навыки разобраться в ситуации, а также аккуратно вести необходимую документацию. Для моделирования данной ситуации можно провести деловую игру по сле­дующему сценарию. На *первом этапе* студент работает на определенной должности и выполняет порученное задание.Далее наступает событие – увольнение сотрудника и прием на данную должность другого специалиста. Студенты меняются рабочими местами. *Второй этап* – это изучение того что существует на данный момент и как это работает. И на *третьем этапе* руководитель выдает новое задание, которое студент должен выполнить использую наработки предыдущего сотрудника.

Другой вариант данной игры, предполагает, что необходимость внесения изменений может быть вызвано не увольнением сотрудника, а изменением среды, например изменениями в законодательстве. Для данного случая игру можно построить по следующему сценарию. На *первом этапе* разрабатывается и сдается одна форма статистической отчетности. На *втором этапе* в форму отчетности вносятся изменения и необходимо мо­дернизировать программное обеспечение для реализации обновленной формы статистики.

Не стоит забывать про навыки составления требований либо инструкций. Перечень должен быть полным, логичным, однозначным, понятным. Предлагается такой сценарий деловой игры. Группа делится на *две команды*. На *первом этапе* каждая команда составляет свой список требований (5–7 позиций). На *втором этапе* команды меняются разработками, анализируют поступивший к ним список и вносят предложения по дополнению или исключению позиций, после чего возвращают бланки. На *третьем этапе* каждая команда формирует окончательный список и защищает его перед аудиторией.

Как показывает практика, у будущего специалиста необходимо выработать навыки выполнять задания строго в соответствии с требованиями, а также осуществлять приемку-сдачу проекта. Для этого предлагается такая деловая игра. На *первом этапе*команды выступают в роли заказчиков и разрабатывают технические задания на разработку проекта. В техническом задании важно подробно прописать требования, результат, время выполнения. На *втором этапе* происходит реализация проекта. Команды обмениваются по часовой стрелке техническими заданиями. Каждая коман­да ведет разработку проекта, причем каждый участник выполняет свою роль. На *третьем этапе* каждая команда должна подписать с заказчиком акт приемки-сдачи по разработанному ими проекту.

Очень важно в настоящее время специалисту знать и уметь проводить тендеры, а также участвовать в них. В ходе этой игры необходимо развивать навыки формулировать цели и критерии, разрабатывать тендерные документы в соответствии с критериями, оценивать документы в соответствии с критериями, обосновывать выбор. Также необходимо обратить внимание на деловой этикет. Предлагается проводить данную игру в четыре этапа. Группа делится на *три команды* и *группу экспертов*. На *первом этапе* руководители команд получают от преподавателя постановку задачи. Каждая команда должна составить коммерческое предложение на разработку проекта. Коммерческое предложение должно содержать следующие пункты: описание команды, описание проекта, функциональные возможности, технические требования, срок и график выполнения работ, стоимость разработки проекта, включая налоги, возможность сопровождения проекта. Объем – три листа. Группа экспертов вырабатывает критерии оценки. На *втором этапе* представленные коммерческие предложения анализирует группа экспертов в соответствии с выработанными критериями. По результатам анализа заполняется таблица результатов, с которой знакомятся команды. На *третьем этапе* команды проводят совещания с целью анализа результатов и внесения изменений в свое коммерческое предложение. На *четвертом этапе*, после совещания представители команд могут провести одну встречу с советом экспертов, чтобы улучшить результаты. По результатам встречи эксперты корректируют таблицу результатов. Тендер выигрывает команда, набравшая наибольшее число баллов.

Специалисту важно понимать, как происходит распределение и перераспределение обязанностей, а также сокращение и расширение производства. Для этого предлагается использовать модификацию игры *«На воздушном шаре»*. Группа делится на две части: *команда разработчиков* и *Совет акционеров*. Участники команды разработчиков получают карточки, на которых указано название должности, которую они занимают. Возможен вариант, когда в команде есть две одинаковые должности. *Начало игры.*Генеральный директор, роль которого выполняет преподаватель, сообщает сотрудникам, что предприятие в данный момент испытывает финансовые трудности, поэтому принято решение сократить должность в команде разработчиков. Предложение о том, какую именно должность сократить, вносит Совет акционеров. Обратить внимание, что речь идет о сокращении должности, а не конкретного человека. Должностные обязанности соответствующей должности могут быть либо временно упразднены, либо перераспределены между другими должностями. Генеральный директор может отклонить предложение Совета акционеров, если, по его мнению, при сокращении должности команда не сможет выполнять свои функции в полном объеме. На *первом этапе* игроки команды разработчиков ведут обсуждение, в ходе которого должны доказать, что их должность сокращать нельзя. Члены Совета акционеров наблюдают за дискуссией. На *втором этапе*, по окончании обсуждения совет акционеров принимает решение путем голосования. Порядок проведения голосования: члены совета акционеров пишут название должности, которую, по их мнению, надо сократить. Должность, набравшая большинство голосов рекомендуется генеральному директору на сокращение. Далее генеральный директор принимает решение и сообщает его команде. Можно провести еще 2–3 сокращения. В ходе игры у участников развиваются навыки формулировать свои мысли, аргументировать, доказывать свою точку зрения, участвовать в дискуссии.

Наконец, специалисту важно приобрести навыкиведения переговоров. В данном случае могут использоваться игры, связанные с ведением переговоров за какой-либо ресурс, который в итоге можно совместно использовать. Известна игра*«О царском орехе»*. Автором предлагается организовать проведение переговоров по использованию предоставленного бесплатно под реализацию социального проекта хостинг-сервера в сети Интернет, в ходе которых команды должны договориться о создании на базе одной физической площадки двух виртуальных и совместно использовать предоставленный сервер.

Как показывает практика, нестандартные формы проведения занятий больше нравятся студентам. У них наблюдается повышение активности, познавательного интереса. Столкнувшись на практике с реальной производственной задачей, студенты начинают понимать необходимость тех или иных производственных процессов, которые на первый взгляд казались бы им лишними. Участие в реальных производственных ситуациях способ­ствуют формированию и развитию необходимых профессионально-деловых качеств.