

О. В. Дронова, А. И. Жолнерик

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР В ОБУЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ

Аннотация.

Актуальность и цели. Процесс модернизации российского общества обусловил социальный заказ на специалистов, владеющих иностранными языками, для профессионального общения. Современное профессионально-ориентированное обучение иностранным языкам предполагает использование интенсивных форм учебной деятельности. Деловая игра представляет собой наиболее эффективный и результативный метод обучения профессиональному иностранному языку. Цель работы – проанализировать опыт использования и преимущества деловых игр в обучении профессиональному английскому языку, а также предложить авторскую разработку одной из деловых учебных игр.

Результаты. Проведено исследование истории профессионально-ориентированного обучения иностранным языкам специалистов. Подтверждена актуальность продолжения методических исследований профессионально-ориентированного обучения иностранным языкам. Обоснована необходимость использования деловых учебных игр как одной из инновационных форм учебной деятельности. Изложены история и методология развития деловых игр как формы обучения. Даны рекомендации по организации деловых учебных игр в рамках курса профессионального английского языка.

Выводы. 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.

Ключевые слова: иностранный язык для профессионального общения, профессионально-ориентированное обучение иностранному языку, коммуникативная компетенция, инновационная форма обучения, деловая учебная игра, моделирование профессиональных ситуаций.

О. V. Dronova, A. I. Zholnerik

BUSINESS ROLE-PLAYING IN TEACHING PROFESSIONAL ENGLISH

Abstract.

Background. Modernization in Russia has demanded training specialists who can speak foreign languages for professional purposes. Modern profession-oriented methodology of teaching foreign languages suggests intensive teaching methods. Business role-playing is the most efficient and useful method in teaching professional foreign languages. The aim of the article is to analyze the practice of using business role-playing in teaching English for professional purposes, to reveal their advantages as well as to offer one of the role plays developed by the authors.

Results. The background of profession-oriented teaching foreign languages has been investigated. The necessity to continue methodological studies has been proved. The importance to use the given method as one of the innovative forms of the training process has been supported. The history and methodology of business

role-playing as a teaching method has been described. The recommendations about how to organize business role-playing in the course of teaching professional English have been given.

Conclusions. The research into the role and the place of business role-playing in teaching professional English has justified its efficiency in training specialists in higher educational establishments, has revealed its advantages in comparison with traditional forms and methods of teaching and has identified the new research areas for the problem.

Key words: language for professional purposes, vocationally-oriented teaching foreign languages, communicative competence, innovative forms of the training process, business role-playing, simulate professional situations.

Процесс модернизации всех сфер современного российского общества направлен на восстановление ведущих позиций и конкурентоспособности нашей страны в мире. Одним из надёжных инструментов, позволяющих России осуществить данную задачу, является система образования, поскольку интеллектуальные ресурсы не менее значимы, чем материальные. Реформирование системы высшего образования призвано устранить противоречия между производителями и потребителями профессиональных услуг. Актуальным остаётся социальный заказ на специалистов, которые наряду с качественной профессиональной подготовкой владеют иностранным языком для профессионального общения. В этом контексте одним из важнейших элементов профессиональной подготовки специалиста любого профиля становится изучение иностранных языков, без знания которых невозможно конструктивно общаться с коллегами из других стран, а также формирование у них иноязычной коммуникативной компетенции, т.е. способности и готовности осуществлять иноязычное общение с носителями языка.

В 60–70-х гг. XX в. появилось новое направление, получившее название «English for Specific Purposes» (ESP), которое заложило основы профессионально-ориентированного обучения иностранному языку специалистов. Данное направление связано с именами таких английских лингвистов, как Дж. Свейлс [1], Л. Селинкер [2], Л. Тримбл [2] и др.

В публикациях отечественных учёных Т. Н. Астафуровой [3], М. А. Ботвенко [4], А. А. Вербицкого [5, 6], И. А. Зимней [7], С. Г. Тер-Минасовой [8], И. И. Халеевой [9] и многих других проводится анализ проблем обучения иностранным языкам специалистов, что подтверждает актуальность продолжения методических исследований профессионально-ориентированного обучения иностранному языку.

В настоящее время профессионально-ориентированное обучение выходит за рамки традиционной методики обучения иностранному языку. Наряду с разработкой содержательного компонента в обучении иностранному языку специалистов появилась потребность формирования профессиональной коммуникативной компетенции, развития профессиональных качеств, а также профессионального мышления средствами иностранного языка.

Эффективное формирование коммуникативной компетенции предполагает использование активных, творческих, интенсивных форм учебной деятельности наряду с традиционными формами. В процесс обучения следует включать обучающие игры с преобладанием деловых учебных игр, творческие задания, максимально приближенные к реальным профессионально-ори-

ентированным ситуациям (анализ ситуаций из практики, профессиональные дискуссии, проектная работа).

Игровой метод, по мнению многих учёных, представляет собой наиболее эффективный и результативный метод обучения профессиональному иностранному языку.

Теоретические основы игровой формы обучения были заложены отечественными психологами Л. С. Выготским, А. Н. Леонтьевым, С. Л. Рубинштейном, Д. Б. Элькониным. Они сформулировали признаки и структурные части игры и определили её роль в психологическом развитии человека. Теория игры получила дальнейшее развитие в трудах А. А. Вербицкого [5, 6], Л. Г. Вишняковой [10], В. П. Беспалько [11], Г. А. Китайгородской [12], Е. И. Пассова [13], Г. К. Селевко [14] и других.

Анализируя комплекс игровых технологий, В. П. Беспалько [11] и Г. К. Селевко [14] отводят особое место деловым играм, поскольку они позволяют решать комплексные задачи: усвоение и закрепление нового материала, развитие творчества и возможность изучать материал с разных позиций.

По определению А. А. Вербицкого [5, 6], деловая игра представляет собой форму квазипрофессиональной деятельности. Согласно его концепции, деловая игра воссоздает содержание профессиональной деятельности, моделирует системы отношений, характерных для данного вида труда.

В педагогике высшего образования игру рассматривают как средство организации учебной деятельности для решения профессионально-ориентированных задач [15, 16]. По мнению А. А. Вербицкого [5, 6], деловая игра представляет собой замещение двух реальностей – процесса производства и процессов деятельности людей. Деловая игра даёт возможность разрешить противоречия между учебной и профессиональной деятельностью. Она обеспечивает формирование необходимых личностных качеств и способностей к управленческой деятельности, умений и навыков социального взаимодействия. Условия, максимально приближённые к реальным профессиональным ситуациям, дают возможность обучающимся объективно оценить свои знания и убедиться в необходимости их дальнейшего совершенствования.

В обучении профессиональному английскому языку игровая деятельность считается особым средством профессиональной подготовки, которая применима на различных этапах обучения.

Деловые учебные игры имеют ряд преимуществ перед традиционными формами и методами обучения:

- повышают мотивацию студентов, так как обучение становится лично-значимым, интересным и приятным;
- дают обучаемым возможность осознать, как разрозненная информация по изучаемым темам и языковые модели соединяются в практическом применении языка. Язык в данном случае практикуется в целостном контексте в отличие от использования других, менее реалистичных методов;
- развивают уверенность и свободу владения языком;
- расширяют знания о межкультурных различиях в международной деловой среде, так как в ходе игры тренируются модельные образцы поведения в конкретных ситуациях профессиональной деятельности.

Основываясь на известной в педагогической науке классификации игровых форм обучения и учитывая имеющиеся требования к организации де-

ловых учебных игр, нами разработаны деловые игры по некоторым темам («Employment Problem», «Getting a Loan», «The Board Meeting», «Sales Promotion»).

В этих деловых играх с помощью знаковых систем (язык, речь, графика, таблицы, документы) моделируются профессиональные ситуации, схожие по основным характеристикам с реальной обстановкой. Обучающимися выполняется квазипрофессиональная деятельность, сочетающая в себе учебный и профессиональный элементы. Игровая деятельность в рамках деловых игр способствует овладению речевыми формулами и средствами реализации стратегии сотрудничества, созданию интереса к обсуждаемой проблеме, повышению мотивации к изучению иностранного языка.

Предлагаем разработку деловой учебной игры «Employment Problem», проводимой в рамках изучения темы «Занятость. Прием на работу» и использующей разнообразные средства моделирования, имитации, связей, естественного языка и т.д. [17, 18]. Разработка данной деловой игры основывается на психолого-педагогических принципах конструирования деловой игры, предложенных А. А. Вербицким [5, 6]:

- принципе имитационного моделирования ситуации (модели производства и игровой модели профессиональной деятельности);
- принципе проблемности содержания (в игре заложены учебные проблемы, выстроенные в виде игровых заданий);
- принципе ролевого взаимодействия в совместной деятельности (имитация производственных функций специалистов через их игровое взаимодействие);
- принципе диалогического общения (необходимое условие – переживание и разрешение проблемной ситуации);
- принципе двуплановости игровой учебной деятельности (возможность внутреннего раскрепощения личности). Его суть в том, что «серьезная» деятельность, направленная на обучение и развитие специалиста, реализуется в «несерьезной» игровой форме.

В соответствии с заложенными принципами данная игра является:

- обучающей и развивающей (по характеру организации учебного процесса);
- ролевой (по специфике игровой методики);
- игрой с взаимодействием участников (по характеру моделируемых ситуаций);
- игрой с применением информационной схемы (по способу обработки материалов);
- комплексной (по направленности ее влияния на личность);
- рассчитанной на 4 академических часа (по длительности проведения).

Игра имитирует полный цикл развития профессиональной сферы – от подхода к анализу проблемы до обобщенной оценки найденного способа решения.

Основная цель игры – развитие речевых умений и навыков, необходимых при организации трудоустройства и приеме на работу.

Задача преподавателя – организация единой коллективной деятельности игроков, определение способов их действий, направление рефлексии на сотрудничество и продуктивное взаимодействие. Одна из основных функций игры заключается в направленности процесса на самоорганизацию, формирование новых способов деятельности, в управлении взаимодействием и общением.

Целевые установки для обучаемых следующие:

1. Знать правила проведения презентаций, знать стратегию поиска работы, уметь составить пакет документов, необходимых для трудоустройства, знать нормы проведения собеседования при приеме на работу.
2. Усвоить смысловые значения профессиональной терминологии, используемой при трудоустройстве и приеме на работу.
3. Овладеть способами, практическими умениями, навыками и правилами трудоустройства, формами поведения, иноязычного общения.

Результат игры – пакет принятых решений, которые могут быть использованы в дальнейшей профессиональной деятельности; оценка эффективности принятых решений, позволяющих определить уровень развития самооценки, а также сравнить ее с внешними оценками; наглядный показ овладения обучающимися конкретной формой профессиональной деятельности через использование средств иноязычного общения.

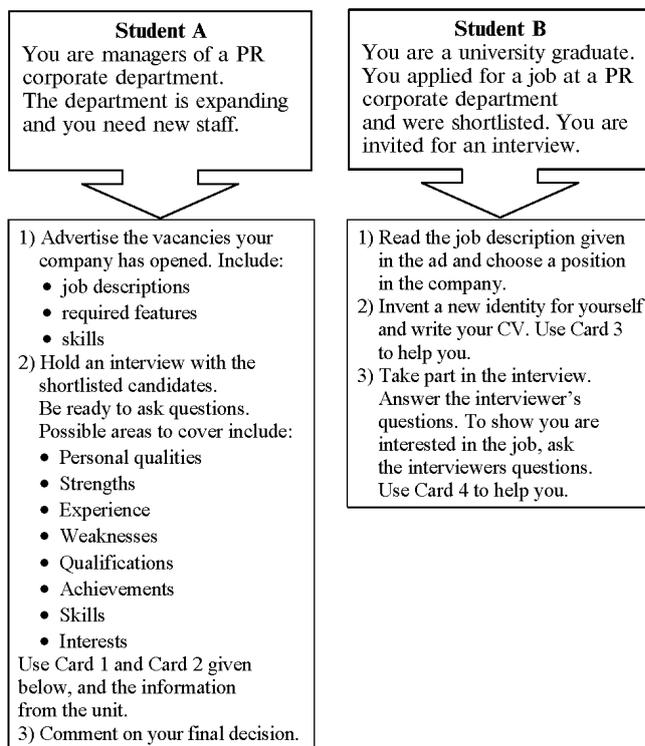
Для участия в игре обучаемым необходимо владение соответствующими языковыми средствами и речевыми моделями с целью осуществления коммуникативных действий, а также хорошее усвоение информации, полученной ими на занятиях по разделам «Управление организациями» и «Профессиональные навыки менеджера».

Игра подразделяется на три фрагмента-этапа.

На первом этапе обучаемые делятся на две группы: специалисты по кадрам из зарубежной компании, основывающей свой филиал в России, и претенденты, желающие устроиться на работу в данную компанию (табл. 1).

Таблица 1

Распределение ролей в ролевой игре «Employment Problem»



Перед специалистами ставятся следующие задачи: подготовить и провести презентацию своей компании на российском рынке, представить описание вакансий с полным перечнем требований, предъявляемых к кандидатам. Перед претендентами – такие задачи: выбрать наиболее приемлемую для них вакансию, проанализировать свои личностные качества и навыки, используя авторскую шкалу оценки (табл. 2), подготовить пакет необходимых документов (резюме, сопроводительное письмо, заявление) и подготовиться к собеседованию.

Таблица 2

Шкала оценки личностных качеств и навыков

Student B. Applicant. <i>Invent a new identity for yourself. For this purpose use this scale to assess your personal features and skills.</i>	
A PERSONAL ASSESSMENT SCALE	
INTERESTS 1. How do I like to spend my time? 2. Do I enjoy being with people? 3. Do I like working with mechanical things? 4. Do I enjoy working with numbers? 5. Am I a member of many organizations? 6. Do I enjoy physical activities? 7. Do I like to read?	PERSONALITY 1. What are my good and bad traits? 2. Am I competitive? 3. Do I work well with others? 4. Am I outspoken? 5. Am I a leader or a follower? 6. Do I work well under pressure? 7. Do I work quickly, or am I methodical? 8. Do I get along well with others? 9. Am I ambitious? 10. Do I work well independently of others?
ABILITIES 1. Am I adept at working with numbers? 2. Am I adept at working with mechanical things? 3. Do I have good verbal and written communication skills? 4. What special talents do I have? 5. In which abilities do I wish I were more adept?	DESIRED JOB ENVIRONMENT 1. Am I willing to relocate? Why? 2. Do I have a geographic preference? Why? 3. Would I mind traveling in my job? 4. Do I have to work for a large, nationally known firm to be satisfied? 5. Must I have a job that initially offers a high salary? 6. Must the job I assume offer rapid promotion opportunities? 7. In what kind of job environment would I feel most comfortable? 8. If I could design my own job, what characteristics would it have?
EDUCATION 1. Have I taken certain courses that have prepared me for a particular job? 2. In which subjects did I perform the best? The worst? 3. Which subjects did I enjoy the most? The least? 4. How have my extracurricular activities prepared me for a particular job? 5. Is my certificate of higher education an accurate picture of my academic ability? Why? 6. Why did I choose my major?	PERSONAL GOALS 1. What are my short- and long-term goals? Why? 2. Am I career oriented, or do I have broader interests? 3. What are my career goals? 4. What jobs are likely to help me achieve my goals? 5. What do I hope to be doing in 5 years? In 10 years? 6. What do I want out of life?
EXPERIENCE 1. What previous jobs have I had? What were my responsibilities in each? 2. Were any of my jobs applicable to positions I may be seeking? How? 3. What did I like the most about my previous jobs? Like the least? 4. Why did I work in the jobs I did? 5. If I had it to do over again, would I work in these jobs? Why?	

На втором этапе специалисты анализируют полученные документы и проводят отбор кандидатов в форме собеседования, используя при этом специально разработанную шкалу для определения рейтинга претендентов (табл. 3). Значимыми в определении рейтинга являются следующие критерии: внешность, доброжелательность, вербальные способности, мотивация, знание

предмета, уравновешенность, раскованность, дополнительные интересы, умственные способности, способность к адаптации, произношение, общее впечатление.

Таблица 3

Шкала для определения рейтинга претендентов

Student A. Interviewer.						
<i>For each characteristic listed below there is a rating scale of 1 through 7, where '1' is generally the most unfavorable rating of the characteristic and '7' the most favorable. Rate each characteristic by circling just one number to represent the impression the applicant gave in the interview.</i>						
NAME OF CANDIDATE _____						
1. APPEARANCE						
Sloppy	1	2	3	4	5	Neat
2. ATTITUDE						
Unfriendly	1	2	3	4	5	Friendly
3. ASSERTIVENESS/VERBAL ABILITY						
a. Responded Completely to Questions Asked						
Poor	1	2	3	4	5	Excellent
b. Clarified Personal Background and Related to Job Opening and Description						
Poor	1	2	3	4	5	Excellent
c. Able to Explain and Sell Job Abilities						
Poor	1	2	3	4	5	Excellent
d. Initiated Questions Regarding Position and Firm						
Poor	1	2	3	4	5	Excellent
e. Expressed thorough Knowledge of Personal Goals and Abilities						
Poor	1	2	3	4	5	Excellent
4. MOTIVATION						
Poor	1	2	3	4	5	High
5. SUBJECT/ACADEMIC KNOWLEDGE						
Poor	1	2	3	4	5	Good
6. STABILITY						
Poor	1	2	3	4	5	Good
7. COMPOSURE						
Ill at Ease	1	2	3	4	5	Relaxed
8. PERSONAL INVOLVEMENT/ACTIVITIES, CLUBS, ETC.						
Low	1	2	3	4	5	Very high
9. MENTAL IMPRESSION						
Dull	1	2	3	4	5	Alert
10. ADAPTABILITY						
Poor	1	2	3	4	5	Good
11. SPEECH PRONUNCIATION						
Poor	1	2	3	4	5	Good
12. OVERALL IMPRESSION						
Unsatisfactory	1	2	3	4	5	Highly satisfactory
13. Would you hire this individual if you were permitted to make that decision right now?						
			Yes		No	

На данном этапе топ-менеджеры задают претендентам наиболее характерные для данной ситуации вопросы (табл. 4). Задача претендентов – ответить на них наиболее полно, задать уместные вопросы (табл. 5), произвести самое выгодное впечатление и устроиться на работу в данную компанию.

Вопросы для проводящего собеседование

Student A. Interviewer.

Make use of the following questions that are frequently asked at the interviewer. You may add other relevant questions.

1. How would you describe yourself?
2. What are your greatest strengths and weaknesses?
3. What do you like about your current job?
4. What don't you like about your current job?
5. How did you choose this company?
6. What do you know about the company?
7. What are your long-range career goals?
8. What courses did you like best? Least?
9. What are your hobbies?
10. Do you prefer a specific geographic location?
11. Are you willing to travel (or move)?
12. Which accomplishments have given you the most satisfaction?
13. What things are most important to you in a job?
14. Why should I hire you?
15. What experience have you had in this type of work?
16. How much do you expect to earn?

Таблица 5

Вопросы для кандидата

Student B. Applicant.

During the interview make use of the sample questions to ask the interviewer.

1. Who are your major competitors and how would you rate their products and marketing relative to yours?
2. How long does the training program last and what is included?
3. How soon after school would I be expected to start?
4. What are the advantages of working for this firm?
5. How much travel is normally expected?
6. What managerial style should I expect in my area?
7. How would you describe the working environment in my area?
8. How would I be evaluated?
9. What is the company's promotion policy?
10. What is the corporate culture?
11. What is the next step in the selection procedures?
12. How soon should I expect to hear from you?
13. What other information would you like about my background, experience, or education?
14. What is your highest priority in the next six months and how could someone like me help?

На третьем этапе игры выступает представитель топ-менеджмента и докладывает о совместно принятом решении за или против каждого претендента. Решения фиксируются, и составляется «Пакет принятых решений».

По окончании игры проводится развернутое обсуждение участниками её хода и результатов, даётся общая оценка деятельности группы, оценивает-

ся работа коллег, даётся общая самооценка как профессиональной, так и иноязычной речевой деятельности.

В заключение преподаватель проводит разбор игры в целом и речевого поведения каждого участника.

Основными критериями оценки игровых действий являются:

- профессиональная компетентность участников;
- эффективность совместной деятельности и соответствующего ей иноязычного общения;
- сформированность профессиональных и иноязычных умений и навыков;
- «технологичность», т.е. выявление степени владения участниками способами и приёмами профессиональных и собственно речевых задач;
- культура профессионального поведения и общения.

В рамках учебной программы нами проводятся деловые учебные игры по другим темам, например: «Обсуждение изменений в стратегии компании» в рамках изучения темы «Проведение собраний и совещаний»; «Получение ссуды» в рамках изучения темы «Банковские операции с физическими лицами»; «Продвижение товара» в рамках изучения темы «Маркетинг».

Безусловно, игра не может заменить традиционных форм и методов обучения, а должна сосуществовать во взаимодействии с ними. При соответствующей тщательной подготовке деловые учебные игры проходят очень эффективно, после их проведения наблюдается всплеск мотивации к изучению иностранного языка.

Список литературы

1. **Swales, J.** Writing Scientific English / J. Swales. – Walton-on-Thames, 1971.
2. **Widdowson, H. G.** English for Specific Purposes: Criteria for Course Design in English for Academic and Specific Purposes: Studies in Honour of Louis Trimble / H. G. Widdowson ; ed. by L. Selinker, E. Tarone, V. Hanzel. – Newbury House, 1981.
3. **Астафурова, Т. Н.** Интерактивная компетенция в профессионально-значимых ситуациях межкультурного общения / Т. Н. Астафурова // Актуальные проблемы преподавания перевода и иностранных языков в лингвистическом вузе : сб. науч. тр. – Вып. 423. – М. : МГЛУ, 1999. – С. 93–101.
4. **Ботвенко, М. А.** Компьютерная лингводидактика / М. А. Ботвенко. – М. : Флинта, 2005. – 217 с.
5. **Вербицкий, А. А.** Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – М. : Высшая школа, 1991. – 207 с.
6. **Вербицкий, А. А.** Деловая игра как метод активного обучения / А. А. Вербицкий // Современная высшая школа. – 1982. – № 3. – С. 139–141.
7. **Зимняя, И. А.** Задачи формирования личности будущего специалиста в процессе обучения иностранному языку / И. А. Зимняя // Профессионально ориентированное взаимосвязанное обучение иноязычной речевой деятельности в неязыковом вузе : материалы науч.-метод. семинара по иностранным языкам. – Пермь : ППИ, 1986.
8. **Тер-Минасова, С. Г.** Язык и межкультурная коммуникация / С. Г. Тер-Минасова. – М. : Слово, 2000. – 146 с.
9. **Халеева, И. И.** Основы теории обучения пониманию иноязычной речи (подготовка переводчиков) / И. И. Халеева. – М. : Высшая школа, 1989. – 320 с.
10. **Вишнякова, Л. Г.** Использование деловых игр в преподавании русского языка как иностранного / Л. Г. Вишнякова. – М. : Просвещение, 1987. – 108 с.

11. **Беспалько, В. П.** Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. – М. : ИПРО, 1995.
12. **Китайгородская, Г. А.** Интенсивное обучение иностранному языку: теория и практика / Г. А. Китайгородская. – М. : Русский язык, 1992. – 254 с.
13. **Пассов, Е. И.** Основы коммуникативной методики обучения иноязычному общению / Е. И. Пассов. – М. : Русский язык, 1989. – 280 с.
14. **Селевко, Г. К.** Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998.
15. **Валеева, Н. Г.** Обучение языку специальности на основе коммуникативно-функциональной методики / Н. Г. Валеева // Межвузовская научно-методическая конференция. – М. : МГИМО, 2000. – С. 110–111.
16. **Викулина, М. А.** Реализация личностно-ориентированного процесса подготовки педагогов / М. А. Викулина. – Н. Новгород : ВГИПИ, 2001. – 153 с.
17. **Дронова, О. В.** Getting the Job You Want / О. В. Дронова, А. И. Жолнерик. – Пенза : Информационно-издательский центр ПГУ, 2007. – 54 с.
18. **Богданова, Н. А.** Making Presentations / Н. А. Богданова, О. В. Дронова, А. И. Жолнерик. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2012. – 40 с.
19. Деловые игры в учебном процессе : сб. ст. / под ред. И. А. Чернова. – Минск : Выща школа, 1982. – 120 с.
20. Игры для интенсивного обучения / сост. М. Ф. Видерман. – М. : Прометей, 1991. – 218 с.

References

1. Swales J. *Writing Scientific English*. Walton-on-Thames, 1971.
2. Widdowson H. G. *English for Specific Purposes: Criteria for Course Design in English for Academic and Specific Purposes: Studies in Honour of Louis Trimble*. Ed. by L. Selinker, E. Tarone, V. Hanzel. Newbury House, 1981.
3. Astafurova T. N. *Aktual'nye problemy prepodavaniya perevoda i inostrannykh yazykov v lingvisticheskom vuze: sb. nauch. tr.* [Topical problems of translation and foreign language teaching in a linguistic university: collected papers]. Issue 423. Moscow: MGLU, 1999, pp. 93–101.
4. Botvenko M. A. *Komp'yuternaya lingvodidaktika* [Computer linguodidactics]. Moscow: Flinta, 2005, 217 p.
5. Verbitskiy A. A. *Aktivnoe obuchenie v vysshey shkole: kontekstnyy podkhod* [Active teaching in higher education: contextual approach]. Moscow: Vysshaya shkola, 1991, 207 p.
6. Verbitskiy A. A. *Sovremennaya vysshaya shkola* [Modern higher school]. 1982, no. 3, pp. 139–141.
7. Zimnyaya I. A. *Professional'no orientirovannoe vzaimosvyazannoe obuchenie inoyazychnoy rechevoy deyatel'nosti v neyazykovom vuze: materialy nauch.-metod. seminarov po inostrannym yazykam* [Vocation-oriented interconnected teaching of foreign language speaking in a non-linguistic university: proceedings of the scientific-methodological seminar on foreign languages]. Perm: PPI, 1986.
8. Ter-Minasova S. G. *Yazyk i mezhkul'turnaya kommunikatsiya* [Language and intercultural communication]. Moscow: Slovo, 2000, 146 p.
9. Khaleeva I. I. *Osnovy teorii obucheniya ponimaniyu inoyazychnoy rechi (podgotovka perevodchikov)* [Basics theory of foreign speech understanding (interpreters' training)]. Moscow: Vysshaya shkola, 1989, 320 p.
10. Vishnyakova L. G. *Ispol'zovanie delovykh igr v prepodavanii russkogo yazyka kak inostrannogo* [Business games application in teaching Russian as a foreign language]. Moscow: Prosveshchenie, 1987, 108 p.
11. Bespal'ko V. P. *Pedagogika i progressivnye tekhnologii obucheniya* [Pedagogy and progressive teaching technologies]. Moscow: IPRO, 1995.

12. Kitaygorodskaya G. A. *Intensivnoe obuchenie inostrannomu yazyku: teoriya i praktika* [Intensive foreign language teaching: theory and practice]. Moscow: Russkiy yazyk, 1992, 254 p.
13. Passov E. I. *Osnovy kommunikativnoy metodiki obucheniya inoyazychnomu obshcheniyu* [Basic communicative methods of foreign language speaking teaching]. Moscow: Russkiy yazyk, 1989, 280 p.
14. Selevko G. K. *Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologii* [Modern teaching technologies]. Moscow: Narodnoe obrazovanie, 1998.
15. Valeeva N. G. *Mezhvuzovskaya nauchno-metodicheskaya konferentsiya* [Interuniversity scientific-methodological conference]. Moscow: MGIMO, 2000, pp. 110–111.
16. Vikulina M. A. *Realizatsiya lichnostno-orientirovannogo protsessa podgotovki pedagogov* [Realization of individual-oriented process of teachers' training]. Nizhny Novgorod: VGIPI, 2001, 153 p.
17. Dronova O. V., Zholnerik A. I. *Getting the Job You Want*. Penza: Informatsionno-izdatel'skiy tsentr PGU, 2007, 54 p.
18. Bogdanova N. A., Dronova O. V., Zholnerik A. I. *Making Presentations*. Penza: Izd-vo PGU, 2012, 40 p.
19. *Delovye igry v uchebnom protsesse: sb. st.* [Business games in the educational process: collected papers]. Ed. by I. A. Chernova. Minsk: Vyshchya shkola, 1982, 120 p.
20. *Igry dlya intensivnogo obucheniya* [Games for intensive training]. Ed. M. F. Viderman. Moscow: Prometey, 1991, 218 p.

Дронова Ольга Викторовна

кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра английского языка, Пензенский
государственный университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: pgu-english@mail.ru

Dronova Ol'ga Viktorovna

Candidate of pedagogical sciences,
associate professor, sub-department
of English language, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Жолнерик Анна Игоревна

доцент, заместитель заведующего
кафедрой английского языка,
Пензенский государственный
университет
(Россия, г. Пенза, ул. Красная, 40)

E-mail: pgu-english@mail.ru

Zholnerik Anna Igorevna

Associate professor, deputy head
of sub-department of English language,
Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

УДК 372.881.111.1

Дронова, О. В.

Использование деловых игр в обучении профессиональному английскому языку / О. В. Дронова, А. И. Жолнерик // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2014. – № 2 (30). – С. 247–257.