

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

Факультет лінгвістики

Кафедра англійської мови гуманітарного спрямування №3

**Методичні рекомендації
до організації та проведення ділових ігор
на заняттях з іноземної мови у
технічних університетах**

Рекомендовано Вченою радою факультету лінгвістики НТУУ «КПІ»

Київ

2016

Методичні рекомендації до організації та проведення ділових ігор на заняттях з іноземної мови у технічних університетах [Електронний ресурс]: / Уклад.: Ю. О. Гайденко. – К.: НТУУ «КПІ», 2016. – 86 с.

*Гриф надано Вченою радою факультету лінгвістики НТУУ «КПІ»
(Протокол № 8 від 28. 03. 2016р.)*

*Ухвалено на засіданні кафедри англійської мови гуманітарного
спрямування № 3 ФЛ НТУУ «КПІ»
(Протокол № 8 від 16.03.2016 р.)*

Електронне навчальне видання

**Методичні рекомендації
до організації та проведення ділових ігор на заняттях з іноземної мови у
технічних університетах**

Укладач: Ю. О. Гайденко, викладач

Відповідальний редактор: І. О. Сімкова, к. пед. н., доцент

Рецензенти:
Л. М. Щербань, ст. викладач
Т. П. Голуб, к. пед. н., доцент
А. П. Яковлева, к. ф.-м. н., доцент

ЗМІСТ

Передмова.....	5
Розділ 1. Ділова гра як засіб організації роботи на заняттях з іноземної мови.....	7
Розділ 2. Методико-педагогічна цінність ділової гри на заняттях з іноземної мови.....	11
Розділ 3. Типологія ділових ігор.....	17
Розділ 4. Вимоги до організації та проведення ділових ігор.....	21
Розділ 5. Структура ділової гри.....	25
Розділ 6. Етапи організації та проведення ділової гри.....	31
6.1. Етап підготовки.....	33
6.2. Етап проведення.....	36
6.3. Етап аналізу й узагальнення.....	37
Додатки.....	40
Додаток 1. Одноетапна ділова гра «Effective Phoning».....	41
Cue card. Flowchart of useful telephone expressions.....	42
Role cards.....	43
Додаток 2. Багатоетапна ділова гра «Applying for a job in ICT».....	45
Додаток 2.1. Preparatory stage	48
Cue Card 1. Job interview question cards.....	57
Cue Card 2. Tips on how to design your curriculum vitae	59
Cue Card 3. Curriculum vitae sample.....	62
Cue Card 4. Tips on how to design your letter of application	65
Cue Card 5. Letter of application sample.....	67
Додаток 2.2. Professional simulation stage	69
Role Cards.....	69
Cue Card 1. Advertisement for a junior software developer job.....	72
Cue Card 2. Advertisement for an intern support engineer job	73

Cue Card 3. IT company profile.....	75
Cue Card 4. Job interview assessment sheets	76
Cue card 5. Job interview information bank	80
Додаток 2.3. Debriefing stage	81
Список використаних джерел	82

ПЕРЕДМОВА

Зміст навчання іноземній мові (ІМ) у немовному вищому навчальному закладі (ВНЗ) полягає у формуванні та розвитку лексико-граматичних вмінь, удосконаленні мовних та мовленнєвих навичок, поглибленні знань з ІМ, що вивчається. Сучасний стан розвитку суспільства і глобалізаційні процеси безперечно вплинули на вимоги, які роботодавці висувають до молодих фахівців та збільшили роль ІМ у професійній сфері, тому особливої уваги набув розвиток професійно-орієнтованої комунікативної компетентності студентів.

Ділова гра (ДГ) у навчально-виховному процесі сучасної вищої школи є безсумнівно ефективним засобом формування знань та вмінь і розвитку навичок, що знадобляться студентам у подальшому професійному житті, адже вона слугує засобом інтенсифікації пізнавальної, інтелектуальної та творчої діяльності. Розроблені методичні рекомендації можуть використовуватись при роботі зі студентами у технічних університетах у межах вивчення ІМ з метою формування іншомовної професійної комунікативної компетентності студентів.

ДГ – це форма відтворення предметного і соціального змісту майбутньої професійної діяльності фахівця, засіб моделювання систем відносин характерних для майбутньої професійної діяльності, професійних проблем, реальних протиріч і труднощів, що випробовуються в типових професійних проблемних ситуаціях. Виступаючи засобом відображення міждисциплінарних зв'язків, ДГ сприяє розвитку загальної та професійної компетентностей у процесі навчання іншомовного професійного спілкування. Використання ДГ на заняттях з ІМ допомагає урізноманітнити навчальний процес, зробити його більш цікавим. Оскільки ДГ виступає імітаційною моделлю професійних ситуацій, максимально наближених до реальних, вона допомагає готувати студентів до їхньої подальшої професійної діяльності. Такий прикладний характер ДГ надає їй безліч переваг у порівнянні з іншими методами навчання, адже відтворивши певні проблемні ситуації професійного характеру, обговоривши та проаналізувавши їх, студенти більше не допустять вчинених у

ході ДГ помилок у реальних професійних ситуаціях та зможуть відтворити найоптимальнішу соціальну та професійну моделі поведінки.

Комплексний характер ДГ, що передбачає різні форми взаємодії учасників, удосконалює їхні навички монологічного та діалогічного мовлення в умовах роботи в групах / парах, розвиває вміння аргументувати та логічно будувати свої висловлювання, толерантно ставитися до думок та пропозицій інших, сприяє розвитку самостійності, лідерських якостей тощо. Використання ДГ на заняттях з ІМ допомагає студентам краще засвоїти необхідну лексику та термінологію за певною професійною тематикою, адже процес гри передбачає інтерактивність її учасників: для виконання поставлених ДГ завдань студентам необхідно висловлювати та вислуховувати різноманітні позиції стосовно їхнього вирішення, що перетворює ДГ на навчальний прийом, завдяки якому студенти не пасивно завчають лексико-термінологічні одиниці та використовують граматичні структури, а активно застосовують їх для вирішення професійних завдань в умовах, максимально наближених до реальних.

У методичних рекомендаціях надано визначення терміну «ділова гра», визначено мету, особливості цього навчального прийому та його методико-педагогічну цінність, описано типологію ДГ, їх структуру та етапи, принципи розробки та реалізації ДГ, вимоги до організації та проведення ДГ. Серія додатків, представлена у цих методичних рекомендаціях, слугує наочною репрезентацією підготовки та впорядкування практичного матеріалу до проведення ДГ. На думку укладача, ці методичні рекомендації допоможуть викладачам якісно розробляти та використовувати ДГ як один із найефективніших прийомів для формування іншомовної професійної комунікативної компетентності студентів.

РОЗДІЛ 1. ДІЛОВА ГРА ЯК ЗАСІБ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ НА ЗАНЯТТЯХ З ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

Визначення поняття «ДГ» пов'язано з поняттям «імітаційна технологія навчання», бо її основу становить максимально наближене до реальності відтворення ситуацій професійного характеру. ДГ – це моделювання практичної професійної діяльності студентів з використанням наявних знань з предмета їх подальшої спеціалізації, вдосконалення їх мовного спілкування в різних навчально-мовних ситуаціях.

ДГ виступає імітаційним моделюванням реальних механізмів і процесів професійного середовища. ДГ з іноземної мови – це навчальний прийом, що охоплює практичне заняття (див. дод. 1) чи цикл практичних занять (див. дод. 2) та моделює різні аспекти професійної діяльності студентів і забезпечує умови комплексного використання набутих ними знань з предмета професійної діяльності, вдосконалення загальних та професійних компетентностей, а також більш повне оволодіння ІМ як засобом професійного спілкування. ДГ виступає сукупністю способів і прийомів спільної узгодженої діяльності викладача та студентів (чи тих, хто вивчає ІМ), а також студентів один з одним, у процесі якої вони досягають певного рівня володіння ІМ професійного спрямування.

У методиці ДГ також називають професійно орієнтованою рольовою грою. Це цілком виправдано, оскільки як у рольовій, так і в ДГ є ролі, ситуації, дії для реалізації ролей, різні ігрові об'єкти тощо [6, с. 53].

Метою ДГ у процесі навчання ІМ є вдосконалення іншомовної комунікативної компетентності; формування вмінь та вдосконалення навичок іншомовного ділового спілкування; вдосконалення міжпредметних та міжкультурних компетентностей студентів безпосередньо пов'язаних із їх професійною діяльністю; закріплення знань, які студенти здобувають у процесі лекційних і семінарських занять, самостійної роботи; підготовка до вибору майбутньої професії.

Предметом ДГ виступає діяльність учасників гри, яка залежить від моделі фахівця і втілюється у переліку процесів або явищ, що вимагають професійно компетентних дій. Відтак, моделювання у ДГ умов професійної діяльності є обов'язковим і передбачає визначення, насамперед, основних сфер професійної діяльності майбутнього фахівця та сприяє розвитку в студентів професійних умінь та удосконаленню їх професійних навичок.

До **функцій**, які виконує ДГ належать:

- 1) формування у майбутніх фахівців цілісного уявлення про професійну діяльність та її динаміку;
- 2) набуття наочно-професійного, соціального досвіду, зокрема ухвалення індивідуальних і колективних рішень;
- 3) розвиток професійного, теоретичного та практичного мислення;
- 4) формування пізнавальної мотивації, забезпечення умов появи професійної мотивації;
- 5) формування якостей, умінь і навичок, необхідних для успішної професійної діяльності [16, с. 367];
- 6) розвиток творчого потенціалу;
- 7) розвиток професійної комунікативної компетентності, регулювання міжособистісних відносин, виникнення механізму саморегуляції поведінки;
- 8) встановлення міжпредметних зв'язків між курсами загальних об'єктів вивчення.

ДГ притаманні наступні **характеристики**:

- 1) імітація майбутньої професійної діяльності та моделювання типової ситуації, характерної для цієї діяльності;
- 2) формування загальної ігрової мети, що об'єднує учасників гри;
- 3) розподіл ролей між учасниками гри;
- 4) побудова відносин між учасниками і конфлікт інтересів;
- 5) вміст інформації з лекцій, інтернет-джерел, літератури;
- 6) прийняття низки рішень, які визначають подальший розвиток ситуації;

7) аналіз результатів гри.

ДГ виступає типовим та узагальненим відтворенням професійних ситуацій, тому однією з основних ознак ДГ є її максимальне уподібнення до реальних професійних обставин за короткий проміжок часу. ДГ сприяє розвитку вмінь професійного спілкування студентів, бо вирішення поставленого умовами гри завдання вимагає тісної взаємодії всіх її учасників: виконати завдання гри без співпраці з іншими студентами неможливо, оскільки дії кожного конкретного учасника впливають на перебіг гри чи її результат у цілому (див. дод. 1, 2).

До **особливостей** ДГ як навчального прийому підготовки майбутніх фахівців до професійно орієнтованого спілкування ІМ належать:

- 1) максимальне наближення навчального процесу до реальної практичної діяльності;
- 2) вдале поєднання діяльності та спілкування, що набуває особливого значення у вивченні ІМ;
- 3) колективне вирішення спільних завдань;
- 4) створення певного емоційного настрою гравців (див. дод. 1, 2).

Остання специфічна особливість ДГ, яка відрізняє її від інших технологій колективної взаємодії, досягається за допомогою двоплановості ДГ: з одного боку, гравець здійснює реальну діяльність, що пов'язана з розв'язанням конкретних навчальних завдань професійної спрямованості, з іншого – ця діяльність має умовний характер, що допомагає відволіктися від реальної ситуації з її відповідальністю, бути досить вільним, розкутим, виступаючи у певній ролі та знімаючи ті психологічні тиски, які заважають проявляти свої здібності та можливості [7]. Така двоплановість ДГ не лише перетворює її на засіб розвитку та вдосконалення комунікативних і професійних вмінь та навичок, але й робить ігрову навчальну діяльність емоційно привабливою. Дихотомічний характер гри (вигадана проблема професійного характеру та реальні зусилля, яких учасники гри докладають для її розв'язання) дозволяє

моделювати соціокультурний контекст, програвати різні варіанти поведінки та корегувати їх.

ДГ вмотивовує мовленнєву діяльність студентів, які, відтворюючи виділені ролі з метою виконання поставлених завдань, опиняються у ситуації, коли треба дізнатися певну інформацію, щось сказати, запитати, з'ясувати тощо. Комунікативна спрямованість ДГ сприяє розвитку вмінь висловлюватися логічно та продуктивно, удосконаленню навичок аргументації висловлювань. Крім того, виконання поставлених грою завдань та вирішення проблемної ситуації, закладеної в основу ДГ, передбачає різні форми взаємодії (індивідуальну, парну, групову), що дозволяє розширити навички монологічного й діалогічного мовлення в умовах роботи в парах та групах, розвивати вміння працювати самостійно і співпрацювати з іншими. Виступаючи одним із активних способів навчання, ДГ сприяє активації мислення та поведінки учасників, забезпечуючи високий ступінь залучення до процесу гри, обов'язковість взаємодії учасників між собою і з матеріалами гри (див. дод. 1, 2). Такий комплексний функціональний характер ДГ обумовлює її методико-педагогічну цінність як навчального прийому на заняттях з ІМ.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКО-ПЕДАГОГІЧНА ЦІННІСТЬ ДІЛОВОЇ ГРИ НА ЗАНЯТТЯХ З ІНОЗЕМНОЇ МОВИ

Як форма контекстного навчання ДГ сприяє виконанню ряду важливих психологічних, методичних та педагогічних завдань.

До **психологічних та методичних завдань**, виконання яких здійснюється у процесі ДГ належать:

- 1) усунення тривожності та створення психологічної готовності студентів до мовного професійно орієнтованого спілкування;
- 2) забезпечення природної необхідності багаторазового повторення студентами професійно орієнтованого мовного матеріалу;
- 3) тренування студентів у виборі потрібного професійно орієнтованого мовного матеріалу, що є підготовкою до ситуативної спонтанності мовлення загалом.

ДГ передбачає також вирішення наступних **педагогічних завдань**:

- 1) формування у студентів цілісного уявлення про професійну діяльність та її динаміку;
- 2) розвиток теоретичного і практичного мислення у професійній сфері;
- 3) отримання проблемно-професійного та соціального досвіду, в тому числі і прийняття індивідуальних та колективних рішень;
- 4) формування пізнавальної мотивації, забезпечення умов появи професійної мотивації [1, с. 909].

Хоча тематика, цілі та різновиди ДГ різняться, вони покликані розвивати загальні та професійні компетентності. Серед **загальних компетентностей**, які розвиваються у процесі ДГ, методистами було виділено наступні:

- 1) розуміти сутність і соціальну значущість своєї майбутньої професії та виявляти до неї стійкий інтерес;
- 2) організовувати власну діяльність, визначати методи вирішення професійних завдань, оцінювати їх ефективність і якість;

- 3) приймати рішення в стандартних та нестандартних ситуаціях і нести за них відповідальність;
- 4) здійснювати пошук та використання інформації, необхідної для ефективного виконання професійних завдань, професійного й особистісного розвитку;
- 5) працювати в колективі та команді, взаємодіяти з керівництвом, колегами і соціальними партнерами;
- 6) брати на себе відповідальність за роботу членів команди (підлеглих) та за результат виконання завдань [2, с. 219].

До **професійних компетентностей**, що не залежать від конкретної спеціальності й удосконалюються під час використання ДГ належать:

- 1) концептуальна (наукова) компетентність (розуміння теоретичних основ професії);
- 2) інструментальна компетентність (володіння базовими професійними навичками);
- 3) інтегративна компетентність (здатність поєднувати теорію та практику);
- 4) контекстуальна компетентність (розуміння соціального, економічного та культурного середовища, в якому здійснюється професійна діяльність);
- 5) адаптивна компетентність (вміння передбачати зміни, важливі для професійної діяльності й бути готовим до них);
- 6) комунікативна компетентність (уміння ефективно користуватися засобами комунікації (усними, письмовими)) [13, с. 290].

Оскільки як навчальний прийом, що використовується на заняттях з іноземної мови ДГ спрямована на моделювання процесу професійно орієнтованої комунікації, існує ряд **комунікативних компетентностей**, що вдосконалюються у процесі ДГ та обумовлюються її сюжетом і завданнями, які повинні виконати учасники. До них належать усно- та письмово-мовленнєві компетентності. Удосконалення цих компетентностей стає можливим через виконання різноманітних вправ, що інкорпоровано в структуру ДГ, необхідних

для розвитку вмінь і вдосконалення навичок говоріння, аудіювання (слухання / читання), письма та передбачає виникнення між її учасниками різних видів взаємодії. Згідно з П. М. Щербань до них належать:

- 1) інформаційна, що полягає в обміні інформацією між учасниками;
- 2) організаційно-діяльна, спрямована на спільний пошук виходу із ситуації, яка моделює професійну діяльність і спілкування;
- 3) комунікативна, яка передбачає іншомовне спілкування між учасниками ДГ [20, с. 63].

Ці види взаємодії сприяють збагаченню професійного та комунікативного досвіду, здатності узагальнювати, аналізувати та систематизувати отриману інформацію, сприяють розвитку й удосконаленню професійно орієнтованих мовленнєвих умінь та навичок.

Варіативний характер ДГ перетворює її на засіб формування й розвитку ряду вмінь та удосконалення ряду навичок, перелік яких варіюватиметься в залежності від таких чинників як ігрові функції, навчальні цілі, вид і сюжет ДГ, тип взаємодії учасників, їх ролі, використання опор у вигляді тексту, аудіо- чи відеозапису, наочності тощо. Використання ДГ на заняттях з ІМ сприяє розвитку таких **умінь** як:

- 1) стисло передавати зміст прочитаного (почутого, побаченого) з використанням професійно орієнтованої лексики, термінології (див. дод. 2);
- 2) аудіювати прочитаний / почутий текст професійного спрямування (ігноруючи незнайомі слова) (див. дод. 2);
- 3) письмово / усно передавати інформацію відповідно до ситуації ділового спілкування (див. дод. 1, 2);
- 4) продукувати писемне / усне повідомлення з дотриманням мовних правил за визначеною професійно орієнтованою темою (див. дод. 1, 2);
- 5) читати / сприймати на слух і розуміти професійно орієнтований текст, використовуючи мовну здогадку з опорою на контекст або словотворчі елементи (див. дод. 2);

- 6) аналізувати прочитаний / почутий професійно орієнтований текст, визначаючи найбільш значущу інформацію (див. дод. 2);
- 7) працювати з наочними засобами навчання (наприклад, картинками-опорами) в умовах індивідуальної, парної, групової роботи (див. дод. 1, 2);
- 8) працювати з різноманітними джерелами інформації (словником, довідковою літературою, газетними статтями, листами, брошурами тощо) (див. дод. 2);
- 9) знаходити спеціальну інформацію та передавати її (див. дод. 2);
- 10) працювати в різних режимах навчання і контролю (див. дод. 1, 2);
- 11) логічно викладати свої думки в умовах наближених до професійних та з використанням професійно орієнтованої лексики, термінології (див. дод. 1, 2);
- 12) працювати самотійно, в парах та групах (див. дод. 1, 2);
- 13) вести групову бесіду, діалог з професійно орієнтованої тематики (див. дод. 1, 2);
- 14) ефективно співпрацювати в умовах парної / групової роботи (див. дод. 1, 2) тощо.

ДГ як навчальний прийом на заняттях з ІМ допомагає формувати та удосконалювати такі **навички**:

- 1) розпізнавання та розуміння професійно орієнтованої лексики, термінології, граматичних явищ у тексті (див. дод. 1, 2);
- 2) вживання граматичної структури в усному мовленні на рівні фрази, речення (мікровисловлювання), тексту (макровисловлювання);
- 3) спілкування, використовуючи найбільш уживані мовленнєві кліше, що надають мовленню більшої виразності (емоційності, переконливості) (див. дод. 1, 2);
- 4) монологічного мовлення (з опорою / без опори на наочність) на рівні речення (мікровисловлювання) і тексту (макровисловлювання) (див. 2);
- 5) діалогічного мовлення з опорою на зразок (наочність) / без опори (див. дод. 1, 2);

- 6) оформлення (написання) листа (супровідного, ділового тощо), резюме тощо з опорою на зразок / без опори (див. дод. 2);
- 7) аудіювання та розуміння звукового потоку (тексту тощо) (див. дод. 1, 2);
- 8) систематизувати і коментувати одержану інформацію (див. дод. 1, 2);
- 9) логічно будувати висловлювання за змістом почутого (побаченого, прочитаного) (див. дод. 1, 2);
- 10) аргументувати свої висловлювання (див. дод. 1, 2).

Виступаючи активним методом навчання, ДГ спонукає розвиток:

- 1) мовної здогадки та мовленнєвої реакції (див. дод. 1, 2);
- 2) уяви студентів в умовах індивідуальної, парної, групової роботи (див. дод. 1, 2);
- 3) особистісної активності (здатності переносити учбовий матеріал на особистість студентів) (див. дод. 1, 2);
- 4) культури спілкування в ситуаціях ділового мовлення (див. дод. 1, 2);
- 5) здатності мовного самоконтролю (див. дод. 1, 2);
- 6) здатності використовувати різні стратегії для контакту зі співрозмовниками (див. дод. 1, 2);
- 7) здатності поважати традиції, культуру, соціальні норми своєї та інших країн (див. дод. 1, 2);
- 8) здатності дотримуватися норм ділового спілкування та етикету (див. дод. 1, 2);
- 9) здатності прислухатися до думок та пропозицій інших студентів в умовах роботи в групах / парах (див. дод. 1, 2);
- 10) самостійності у праці (див. дод. 1, 2) тощо.

ДГ виступає засобом зняття психологічних бар'єрів у процесі вирішення імітаційних проблемних / конфліктних ситуацій шляхом програвання певних соціальних ролей у відповідності до поставлених цілей. ДГ дозволяє виховувати культуру спілкування, удосконалювати навички професійно орієнтованого спілкування, формує вміння працювати в колективі та

співпрацювати з його членами. ДГ сприяє інтелектуальному зростанню її учасників, розвитку мовленнєво-мисленнєвої діяльності студентів засобами ІМ, творчих здібностей студентів. Вона формує здатність приймати самостійні рішення, оцінювати свої дії, а також дії інших членів групи.

РОЗДІЛ 3. ТИПОЛОГІЯ ДІЛОВИХ ІГОР

Тип ДГ визначають виходячи з різних критеріїв (див. табл. 1).

Таблиця 1

Типологія ДГ

КЛАСИФІКАЦІЙНІ КРИТЕРІЇ	ВИДИ ДІ
1) За завданням навчального процесу:	1) дидактичні (див. дод. 1, 2); 2) атестаційні; 3) дослідницькі.
2) За кількістю учасників:	1) два (див. дод. 1); 2) більше (див. дод. 2).
3) За кількістю ігрових періодів:	1) одноетапні (див. дод. 1); 2) багатоетапні (див. дод. 2).
4) За використанням опор під час проведення:	1) з опорами (див. дод. 1, 2); 2) без опор.
5) За видом оцінювання діяльності учасників:	1) без оцінювання; 2) з оцінюванням (див. дод. 1, 2); 3) з самооцінюванням (див. дод. 2) тощо.
6) За методологією проведення:	1) імітаційні (див. дод. 2); 2) операційні (див. дод. 1); 3) рольові; 4) діловий театр; 5) психо- та соціодрама.
7) За формою взаємодії учасників:	1) гра-співробітництво (див. дод. 1); 2) гра-змагання (див. дод. 2); 3) гра-конфлікт.

Головна ознака, за якою визначають місце ДГ під час моделювання навчального процесу – це її мета. Мета дослідницької ДГ – апробація будь-якого нововведення, нових знань, отримання результату, а атестаційної

(контрольної) ДГ – перевірити знання студентів, визначити ступінь їх підготовки до практичної діяльності. У таких іграх партнером виступає викладач, що володіє спеціальними знаннями з теми та правилами й засобами проведення ДГ. Завдання **дидактичної ДГ** (див. дод. 1, 2) – навчити гравців застосовувати набуті знання на практиці.

У ДГ ролі можуть відтворювати **два** (див. дод. 1) **та більше учасників** (див. дод. 2), що обумовлюється проблемною ситуацією закладеною в сюжетну основу та модифікацією гри.

У залежності від проблемної ситуації, складності ДГ, кількості її етапів (блоків), рівня володіння ІМ учасників гри, рівня їх підготовленості, кількості поставлених завдань та часу, необхідного для їх виконання тощо, ДГ поділяють на **одноетапні** (див. дод. 1), які можна реалізувати на одному занятті, та **багатоетапні** (див. дод. 2), які реалізуються на кількох заняттях.

Під час розробки ДГ можуть використовуватись **опори** у вигляді текстів, аудіо- та відеозаписів, карток з репліками, кліше, граматичними структурами, засобів наочності тощо (див. дод. 1, 2). Такий порядок підготовки ДГ є факультативним, однак використання опор у ДГ має ряд переваг, адже допомагає студентам розвивати лексико-граматичні вміння за певною професійною тематикою, удосконалювати навички аудіювання (читання, слухання), закріплювати лексичний матеріал у вигляді реплік, кліше, термінології тощо на рівні мікро- та макровисловлювань у процесі іншомовної комунікації.

Діяльність учасників гри може здійснюватись у різний спосіб, що слугує передумовою існування таких її модифікацій, як: ДГ з **оцінюванням** (див. дод. 1, 2), **без оцінювання учасників, з самооцінюванням** (див. дод. 2) тощо. Оцінювання учасників ДГ відбувається на останньому етапі її проведення. У традиційних ДГ оцінювання діяльності учасників здійснюється викладачем, експертами та учасниками. Учасники оцінюють свою роботу, а також роботу інших учасників ДГ (див. дод. 2). Оцінювання діяльності

учасників ДГ експертами є факультативним, однак набуває характеру необхідності у випадку використання у ДГ складних фахових завдань, якість виконання яких може визначити лише спеціаліст.

За методологією проведення ДГ поділяють на:

- 1) **імітаційні** (див. дод. 2), що характеризуються невеликим обсягом і обмеженістю завдань для вирішень. Їх мета – надати можливість студентам закріпити певні навички у творчій обстановці, акцентувати увагу на певному понятті, категорії тощо. На заняттях імітується діяльність будь-якої організації, підприємства або його підрозділу. Об'єктом імітації можуть бути події, конкретна діяльність людей (ділова нарада, обговорення плану, проведення бесіди тощо), обстановка, умови, в яких відбувається подія або здійснюється діяльність (кабінет начальника, зал засідань тощо). На етапі підготовки студентів ознайомлюють із ситуацією, сукупністю взаємопов'язаних фактів, які характеризують ситуацію, що виникає в професійній практиці та потребує відповідного рішення. Студенти пропонують свої рішення, які колективно обговорюються;
- 2) **операційні ігри** (див. дод. 1) допомагають формувати навички виконання специфічних операцій, наприклад, методики написання твору, ведення пропаганди та агітації. В операційних іграх моделюється відповідний робочий процес; їх проводять в умовах, що імітують реальні;
- 3) **рольові ігри**, метою яких є відпрацювання тактики поведінки, дій, функцій і обов'язків конкретної особи. Для проведення рольових ігор розробляють модель-п'єсу ситуації, між учасниками розподіляють ролі. Виконання учасниками визначених ролей відбувається в присутності інших студентів, які потім оцінюють дії учасників ситуації, прийняті ними самостійні рішення в залежності від умов сценарію та дій інших виконавців. Як правило, цьому різновиду ДГ притаманна багатоальтернативність рішень учасників. Цей метод навчання використовується для вироблення практичних професійних і соціальних навичок;

4) **діловий театр**, у якому розігрується певна ситуація та поведінка людини у цій ситуації. Студенту необхідно мобілізувати свій досвід, знання, навички, зуміти вжитися в образ певної особи, зрозуміти дії, оцінити обстановку та знайти правильну лінію поведінки;

5) **психо- та соціодрама**, котрі останнім часом розробляються у педагогіці Англії та США, поєднують характеристики рольової гри та ділового театру. Мета психо- та соціодрами – навчити студентів орієнтуватися в життєвих ситуаціях, допомогти зрозуміти мотиви та почуття інших людей, сформувати досвід соціально орієнтованої поведінки [10].

У залежності від форм людської взаємодії ДГ поділяють на:

1) **гру-співробітництво** (наприклад, досягнення домовленості між компаніями) (див. дод. 1);

2) **гру-змагання** (наприклад, підготовка та представлення проектів фірмами-конкурентами з метою отримання патентів на виготовлення продукції) (див. дод. 2);

3) **гру-конфлікт** (наприклад, переговори керівництва підприємства з представниками іноземної фірми стосовно зриву постачань продукції). Кожен тип гри відрізняється специфікацією цілей, на досягнення яких спрямовані зусилля її учасників.

РОЗДІЛ 4. ВИМОГИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВИХ ІГОР

Досягнення навчальних педагогічних цілей за допомогою ДГ стає можливим завдяки **психолого-педагогічним принципам** її організації та проведення:

- 1) *принцип імітаційного моделювання професійної діяльності*, згідно з яким ДГ повинна бути розроблена таким чином, щоб максимально наближено до реальних умов імітувати майбутню професійну діяльність студентів;
- 2) *принцип спільної діяльності учасників*, який ґрунтується на тому, що реалізація ДГ передбачає залучення до пізнавальної діяльності декількох студентів, при цьому створюються ситуації вибору ролей, уточнення їх особливостей, потреб тощо. Для реалізації ігрових ролей учасники вступають у ділові стосунки, спільно шукають оптимальні рішення професійних проблем, вносять свої пропозиції, настановляють один одного на правильне рішення у процесі спільної комунікативної діяльності, обґрунтовують правильність рішень, прийнятих спільно й індивідуально, дискутують;
- 3) *принцип діалогічного спілкування* полягає у тому, що вся ДГ проходить у діалозі (полілозі) її учасників [14, с. 233], при чому передбачає готовність викладача вступати в партнерські стосунки зі студентами, обговорювати правила, структуру, ігровий матеріал ДГ;
- 4) *принцип проблемності в реалізації ДГ* – завдання в ДГ вважаються проблемними, якщо для їх виконання існують проблеми теоретичного та практичного характеру, що потребують творчого дослідження та вирішення. Проблемність ДГ спричиняється також розбіжністю поглядів її учасників на вирішення поставленої проблеми, що обумовлюється безліччю чинників: існуванням різних точок зору, бажанням вирішити проблему найоптимальнішим чином з огляду на отриману учасником ігрову роль тощо;
- 5) *принцип двоплановості*, який відображає поєднання освітніх, квазіпрофесійних та ігрових завдань. Цей принцип також пов'язаний з тим, що

розвиток професійних цінностей, корекція реальних індивідуально-особистісних характеристик майбутнього спеціаліста відбувається в умовних ігрових ситуаціях.

Вищевказані принципи слугують основою для визначення **вимог**, що висуваються до організації та проведення ДГ:

- 1) імітація професійних умов максимально наближених до реальних;
- 2) проблемний характер ситуацій, що моделюються;
- 3) наявність ролей та їх чіткий розподіл між учасниками, що передбачає відмінність цільових установок учасників гри, які виконують різні ролі, рольову взаємодію, наявність спільної мети у студентів, які беруть участь у ДГ, альтернативність рішень та можливість діяти відповідно до умов конкретної ситуації;
- 4) опис структури та сценарію гри;
- 5) залучення до ДГ усіх студентів (завдання викладача полягає у виборі / розробці такої ДГ, яка б перетворювала кожного студента на активного її учасника);
- 6) доступність ДГ для студентів (вибір оптимальної для учасників гри проблемної ситуації, адекватної складності завдань тощо);
- 7) подання актуальних спеціальних знань, умінь і навичок (добірка та використання у ДГ автентичних матеріалів, що реально використовуються носіями мови);
- 8) сукупність за змістом (метою ДГ має бути не лише поглиблення знань студентів з ІМ, закріплення пройденого матеріалу, удосконалення навичок або контроль іншомовної комунікативної компетентності, але й розвиток професійних компетентностей та знань із фахових дисциплін, а отже усвідомлення студентами міжпредметних зв'язків, що дозволяє отримати більш ґрунтовні знання відразу з декількох предметів);
- 9) корисність, цікавість, ефективність (ДГ має порушувати актуальні проблеми сьогодення та спонукати учасників до активної дискусії у рамках

ситуації іншомовного спілкування, тому для проведення ДГ необхідно ретельно підбирати тематику та матеріали-опори, що слугуватимуть ефективною базою під час постановки та обговорення проблемних ситуацій, перетворюючи ДГ на метод стимулювання емоційного стану студентів);

10) відповідність програмі курсу (ДГ повинна виступати засобом занурення студентів у ті професійні ситуації, які стосуються теми чи комплексу тем, що вивчаються);

11) ДГ повинна бути релевантною й мати особистісний сенс і значущість для кожного з учасників;

12) наявність критеріїв оцінки дій учасників ДГ.

Важливою передумовою до ефективності ДГ виступає забезпечення викладачем позитивного психологічного клімату на занятті, адже саме така атмосфера сприяє активності студентів, а також сприяє їх психологічному розкріпаченню. **Гра може бути успішною, якщо викладачеві вдається:**

- 1) створити атмосферу, вільну від тривожності та страху;
- 2) показати учасникам гри, що його цікавить насамперед сама гра, зміст того, що кажуть студенти, а не просто мовна форма їх висловлювань;
- 3) довести учасникам, що він повністю довіряє їхній самостійності та готовий передати їм усю роботу щодо організації та контролю за ходом гри;
- 4) показати учасникам гри, що у її ході він або консультант, або рівноправний учасник, а не авторитарна сила, яка контролює та регулює все;
- 5) бути максимально стриманим і тактовним, особливо під час виникнення конфліктних ситуацій у ході гри;
- 6) забезпечувати максимальну різноманітність ДГ за формою, змістом та організацією проведення при забезпеченні регулярності їх проведення [14, с. 233].

Оскільки ДГ виступає формою моделювання професійної діяльності, участь у ній передбачає володіння достатнім рівнем мовленнєвої та професійної підготовки, що обумовлює доцільність використання цього навчального

прийому серед студентів 3-6 курсів. Проведення ДГ на заняттях з ІМ студентів 3-6 курсів вважають оптимальним, бо вони мають досить високий рівень володіння ІМ, володіють необхідною професійною підготовкою, опанувавши ряд спеціальних дисциплін, а також мають досить високий рівень самосвідомості та розуміють, що поглиблені ними у процесі ДГ знання та сформовані / розвинені вміння знадобляться у подальшій професійній діяльності.

Окрім підготовки сценарію ДГ іноземною мовою, її розробка передбачає необхідність визначення загальної мети і конкретних цілей, етапів, проблемних ситуацій, ролей, функцій учасників, типу їх взаємодії, системи правил та оцінювання. Складність проблемних ситуацій ДГ зростатиме в залежності від курсу (року навчання) студентів, які її відтворюють.

Як навчальний прийом ДГ прийнято застосовувати на заключному етапі вивчення професійно орієнтованої теми з ІМ або у якості методу закріплення чи контролю знань студентів, однак за умови володіння термінологічною та лексичною базою з теми, що вивчається, певні різновиди ДГ (як правило спрощені моделі ДГ) можна застосовувати на початку та під час вивчення теми.

РОЗДІЛ 5. СТРУКТУРА ДІЛОВОЇ ГРИ

Методика організації та успішного проведення ДГ вимагає детального структурування всіх її елементів. У сучасній науковій літературі загальноприйнятого представлення ДГ не існує, однак багато структурних елементів є універсальними для багатьох підходів. Оскільки ДГ на заняттях з ІМ покликана імітувати професійну діяльність у процесі іншомовної комунікації, її відмінною ознакою слугує імітаційна модель. Структуру ДГ проілюстровано таблицею (див. табл. 2).

Таблиця 2

Структурна схема ДГ

Методичне забезпечення	ІГРОВА МОДЕЛЬ				Технічне забезпечення
	ігрові цілі	ролі і функції гравців	сценарій гри	правила гри	
	педагогічні цілі	предмет гри	модель взаємодії гравців	система оцінювання	
	ІМІТАЦІЙНА МОДЕЛЬ				

Основу ДГ утворюють імітаційна та ігрова моделі. Об'єктом імітаційної моделі ДГ виступає певний фрагмент навколишньої реальної дійсності, що слугує основою відтворення професійної діяльності фахівця у навчальному процесі. Ігрова модель – це спосіб опису роботи учасників, що передає соціальний контекст професійної діяльності фахівців. Основу ігрової моделі ДГ становлять такі загально ігрові елементи: 1) наявність ролей, 2) наявність ситуацій, в яких відбувається реалізація ролей; 3) дії, якими реалізується роль; 4) різноманітні ігрові елементи [3].

Сполучною ланкою усіх вищезазначених елементів ДГ, виступає **сценарій**, що набуває форми сюжету або опису дій учасників, їх комунікативних відносин на основі деталізації ігрових ролей.

Оскільки необхідні знання засвоюються учасниками гри в реальному для них процесі формування цілісного образу тієї чи іншої професійної ситуації, універсальним **сюжетом** будь-якої ДГ слід вважати професійну діяльність людини, спрямовану на відносини людей у суспільстві, що виражаються за допомогою комунікації через виконання певних ролей.

Організація ДГ передбачає розподіл ролей. Згідно з А. В. Овсянкіною **ролі** у ДГ поділяють на соціальні, міжособистісні, офіційні, стихійні (див. рис. 1) [10] .

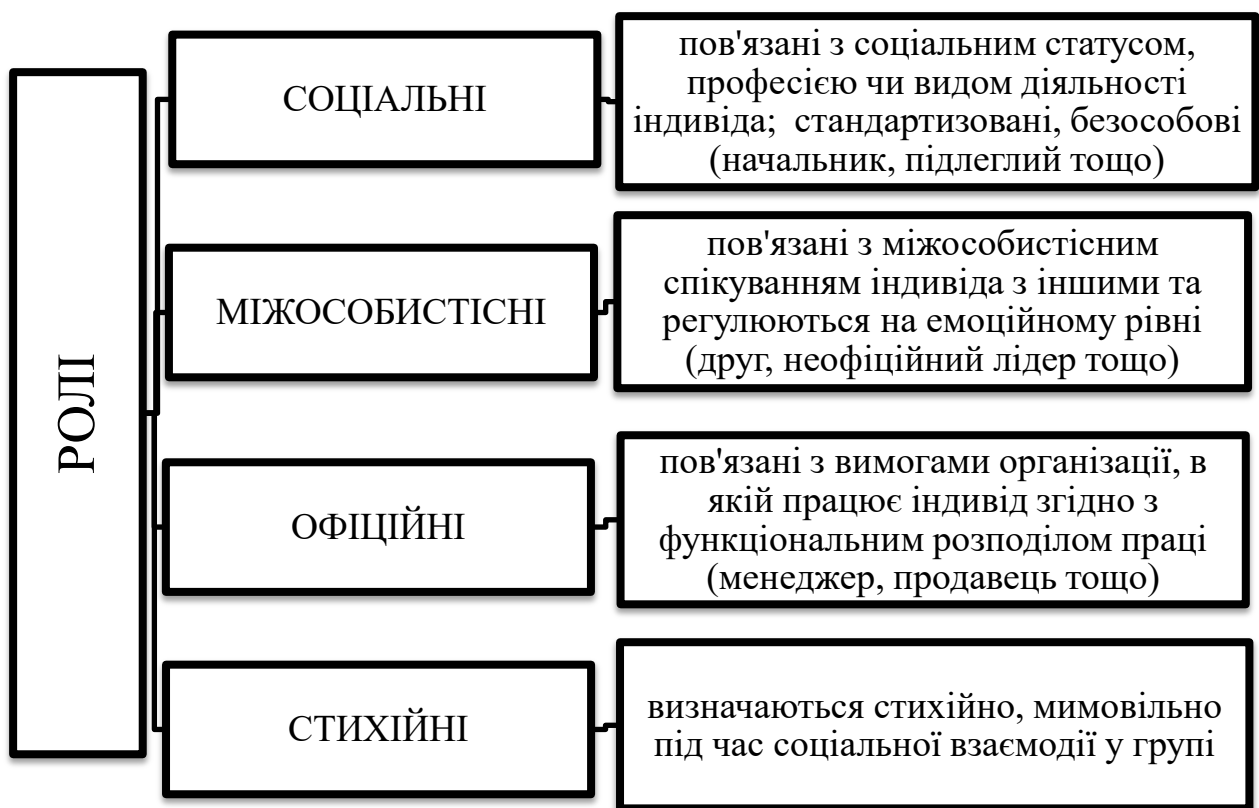


Рис. 1. Види ролей ДГ

Оскільки ДГ виступає засобом імітації різних аспектів людської активності та соціальної взаємодії, у процесі ДГ студенти можуть програвати одразу декілька ролей, що обумовлюється сценарієм ДГ.

Структура опису ролей ДГ може містити такі компоненти: 1) перелік ролей і відповідних їм функцій; 2) суть ролей, які виконуються гравцями, їхні права й обов'язки; 3) інструкції щодо виконання кожної посадової ролі;

4) інструкції гравцям можуть бути дані у вигляді словесного опису їхніх дій, прав та обов'язків [19, с. 63-64].

Адекватний розподіл ролей у ДГ є важливою передумовою її успішного проведення. Доцільним під час розподілу ролей вважають звертати увагу на рівень володіння ІМ, рівень сформованості комунікативних навичок кожного студента та його особистісні якості, тому найчастіше розподіл ролей ДГ здійснюється викладачем. Однак, викладач може передати право розподілу ролей самим студентам, відштовхуючись від їх рівня володіння ІМ, рівня активності, бажання взаємодії, бажання проявляти ініціативу тощо.

Таким чином, процес розподілу ролей має варіативний характер; ролі можуть обиратися: 1) кожним студентом самостійно, виходячи з власних уподобань; 2) робочими групами студентів, члени яких спільно визначають ролі та розподіляють завдання; 3) викладачем, виходячи з рівня знань студентів, сформованості їх навичок і вмінь, рівня володіння ІМ, їх темпераменту тощо; 4) викладачем сумісно зі студентами.

Учасники ДГ реалізують ігрові ролі з метою вирішення певної проблемної ситуації. Проблемні ситуації, що закладено в сюжетну основу ДГ мають бути достатньо складними, але доступними для розв'язання і мають на меті спонукати до виконання завдань та пошуку способів їх вирішення.

Під час створення ДГ викладачеві необхідно враховувати рівень знань ІМ студентів та виходячи з нього обирати (чи складати) ДГ із відповідним рівнем складності проблемної ситуації закладеної у її основу.

Як зазначалося раніше, **предметом** ДГ виступає діяльність учасників, чий дії спрямовано на розв'язання завдань професійного характеру, максимально наближено до реальних та виконання яких вимагають правила гри (див. дод. 1, 2). Діяльність учасників пов'язана зі змістом підготовки фахівця, його кваліфікаційною характеристикою. Предмет ДГ – це відтворення у ДГ компетентних професійних дій необхідних для вирішення фахових завдань.

Правила ДГ мають слугувати відображенням реальних процесів та явищ того професійного середовища, що моделюється. Необхідно також звернути увагу на те, що ДГ є спрощеною імітаційною моделлю дійсності, тому в ній перетворюються просторово-часові характеристики модельованої діяльності.

Студенти-учасники ДГ можуть виконувати поставлені перед ними завдання самостійно, у парах, групах, вступаючи у різні форми взаємодії (індивідуальну, парну та групову). Таким чином, **моделями взаємодії гравців ДГ** є: 1) студент – викладач; 2) студент – студент; 3) студент – мікрогрупа; 4) мікрогрупа – мікрогрупа тощо (див. дод. 1, 2).

У ДГ велику роль відіграє **система оцінювання учасників**. Вона спрямована на контроль відповідності якості прийнятих рішень еталонам професійної діяльності. Головним критерієм оцінювання стає рівень компетентних професійних дій учасників, тому сама система оцінювання покликана забезпечити контроль якості прийнятих рішень з точки зору професійних норм і вимог. Згідно з В. В. Черниш, основними критеріями оцінювання ігрових дій учасників ДГ та самих ДГ є:

- 1) професійна компетентність учасників ДГ;
- 2) ефективність спільної діяльності та відповідного їй іншомовного спілкування;
- 3) рівень сформованості професійних та іншомовних мовленнєвих навичок і вмінь;
- 4) «технологічність» гри, тобто виявлені у ДГ рівні володіння учасниками різноманітними способами і прийомами розв’язання професійних і мовленнєвих завдань;
- 5) вичерпність і якість виконання рольового репертуару;
- 6) реалізація / наявність або відсутність творчого підходу до розв’язання завдання;
- 7) сформованість професійного мислення;
- 8) рівень самоосвіти;

9) культура професійної поведінки та спілкування [18].

Специфіка використання ДГ на заняттях з ІМ обумовлює необхідність оцінювання студентів не лише з точки зору адекватності рішень проблемних ситуацій професійного характеру, але й доцільність використання мовних одиниць ІМ, яка вивчається, їх граматичного сполучення, зв'язності та логічності висловлювання. Тому для оцінювання роботи студентів беруться до уваги, окрім перелічених вище, такі показники:

- 1) обсяг висловлювання (кількість реплік / діалогічних єдностей);
- 2) фонетичне, граматичне, лексичне й синтаксичне оформлення;
- 3) темп мовлення;
- 4) кількість зроблених помилок тощо.

При цьому, враховуються правильність / неправильність вибору студентами мовних засобів згідно ситуації та ролі [18].

Використання ДГ на заняттях з ІМ передбачає досягнення ігрових та педагогічних цілей. **Ігрові цілі** мають на меті розробку варіантів проекту ДГ та демонстрацію прийомів створення ігрового контексту. Педагогічні цілі, які досягаються у процесі ДГ поділяють на дидактичні та виховні. **До дидактичних педагогічних цілей**, виконанню яких у навчальному процесі слугує ДГ, належать:

- 1) закріплення системи знань в області конструювання ДГ;
- 2) удосконалення навичок прийняття колективних рішень;
- 3) розвиток у студентів комунікативних умінь.

Виховні педагогічні цілі передбачають:

- 1) спонукання студентів до творчого мислення;
- 2) вироблення установки на практичне використання ДГ;
- 3) подолання психологічного бар'єру у спілкуванні.

Цілі студентів та викладача, що є учасниками ДГ відрізняються. Для викладача мета ДГ – сформувати чи удосконалити мовленнєві навички і розвинути вміння студентів іншомовної професійно орієнтованої комунікації.

ДГ також виступає засобом діагностики для викладача, адже дозволяє ідентифікувати рівень засвоєння студентами матеріалу, проблемні моменти та вжити необхідних заходів для їх усунення. Для студента ігрова діяльність зводиться до одержання знань, професійних навичок, удосконалення навичок та розвитку вмінь іншомовної професійно орієнтованої комунікації, тому з метою досягнення найвищої ефективності ДГ та для забезпечення поставлених завдань та цілей викладачеві у процесі її розробки (вибору) необхідно визначити:

- 1) мету проведення ДГ;
- 2) категорію студентів, для яких проводиться ДГ;
- 3) чому саме слід навчати студентів;
- 4) які результати повинні бути досягнуті за допомогою ДГ.

Необхідність максимально ефективного використання ДГ як навчального прийому зумовлює існування ряду критеріїв, вимог та принципів до її розробки, організації та проведення.

РОЗДІЛ 6. ЕТАПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ДІЛОВОЇ ГРИ

Реалізація будь-якої ДГ у процесі навчання поділяється на кілька основних етапів. Аналіз наукової літератури [8, 9, 14, 21] дозволив виділити етапи організації та проведення ДГ, а також їх складові (див. табл. 3).

Таблиця 3

Етапи організації та проведення ДГ

І. ЕТАП ПІДГОТОВКИ		
1 БЛОК – ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ	Розробка гри	1) Діагностика основних елементів ДГ: - визначення теми, загальної навчальної мети ДГ, її конкретних цілей та завдань; - визначення етапів (блоків) ДГ, регламентація часу; - визначення можливостей групи; - визначення об'єктивних обставин (дата, час, місце проведення ДГ, технічне, методичне забезпечення ДГ тощо); - визначення критеріїв оцінювання. 2) Розробка сценарію ДГ: - визначення сюжету гри; - визначення складу, завдань гравців, типу їх взаємодії; - визначення послідовності дій; - визначення правил гри. 3) Складання плану ДГ. 4) Складання загального опису ДГ. 5) Підготовка та складання інструкцій. 6) Підготовка матеріального забезпечення: - технічного: комп'ютер, програвач тощо; - методичного: посібники, газети, журнали, засоби наочності, матеріали-опори тощо.

2 БЛОК – ПІДГОТОВЧИЙ	Уведення в гру	1) Доігровий брифінг / організація гри (вступне слово викладача та організаційні вказівки). 2) Постановка теми та мети гри. 3) Постановка проблемної ситуації. 4) Проведення інструктажу. 5) Уточнення правил гри, її регламенту. 6) Розподіл ролей. 7) Формування пар / груп. 8) Видача учасникам гри пакету матеріалів необхідних для вирішення дидактичної проблеми. 9) Вивчення дидактичної ситуації, матеріалів (інструкцій, правил тощо) необхідних для розв'язання проблеми: - вивчення настановчих матеріалів; - збирання додаткової інформації та її систематизація; - отримання інформації у викладача; - здійснення певних контактів між учасниками гри, коли є така необхідність; - опрацювання необхідних документів і підготовка навчально-методичної бази.
II. ЕТАП ПРОВЕДЕННЯ		
3 БЛОК – ВЛАСНЕ ДІ		1) Процес гри. 2) Стеження викладача за виконанням учасниками рольових функцій. 3) Контроль викладача за процедурою гри.

ІІІ. ЕТАП АНАЛІЗУ Й УЗАГАЛЬНЕННЯ		
4 БЛОК – ПОСТІГРОВИЙ БРИФІНГ		1) Висновок гри.
		2) Рефлексія, аналіз:
		- змістовний аналіз та оцінка (загалом по групі);
		- мовний аналіз та оцінка (загалом по групі).
		3) Оцінювання й самооцінювання роботи.
		4) Висновки й узагальнення.
		5) Рекомендації.

У залежності від цілей, на досягнення яких спрямовано ДГ, її різновиду чи з огляду на існування інших факторів, як-от брак часу тощо, деякі етапи чи складові вказаних етапів ДГ можуть опускатися, перетворюючи традиційну ДГ на ДГ зі спрощеною моделлю. Однак, під час організації та проведення ДГ викладачеві необхідно пам'ятати, що максимальна ефективність ДГ як навчального прийому досягається лише за умови реалізації усіх її етапів.

6.1. Етап підготовки

Етап підготовки ДГ складається з двох блоків: організаційно-методичного (розробка ДГ) та пояснювального (введення в гру).

Перед розробкою ДГ викладачеві необхідно визначити її тему та мету, конкретні цілі, завдання, виконання яких очікується від інсценізації ігрових ситуацій. Тема ДГ повинна належати до циклу тих, що вивчаються на заняттях з ІМ, бути її логічним продовженням чи завершенням, практичним доповненням. Основним завданням на етапі розробки ДГ є підготовка її сценарію. Оскільки універсальним сюжетом ДГ є відтворення професійної діяльності, викладачеві необхідно визначити, проблемні ситуації професійного характеру, які будуть відтворюватися у грі (див. дод. 1, 2). Успішна реалізація

ДГ передбачає необхідність визначення її етапів, номенклатури ролей, складу учасників, їх завдань і дій, взаємовідносин між ними та уточнення системи правил. У методичній літературі рекомендується формулювати від семи до десяти правил гри. Правила гри встановлюють:

- 1) часову регламентацію етапів гри;
- 2) норми поведінки гравців під час виконання ігрових завдань і спільної ігрової діяльності.

Викладачеві також необхідно заздалегідь продумати та підготувати робочі матеріали для учасників гри (бланки, зведені таблиці, завдання у письмовій формі для кожної групи учасників, засоби наочності тощо), необхідні засоби технічного забезпечення (див. дод. 1, 2). Завдання викладача на підготовчому етапі – передбачити варіанти потенційно можливих рішень та реплік учасників ДГ. З метою уникнення будь-яких труднощів у процесі ДГ викладачеві необхідно уважно спостерігати за її перебігом, підказуючи необхідні слова та репліки, якщо виникає така необхідність. Методисти також рекомендують готувати для студентів картки-опори з необхідним лексичним та термінологічним мінімумом. Зміст гри повинен відповідати рівню підготовки її учасників, тому викладачеві необхідно максимально адаптувати гру до особливостей групи, у якій вона проводитиметься.

Уведення в ДГ починається вступним словом викладача, який формулює тему та мету гри, інформує стосовно кожного її етапу у відповідності зі сценарієм, уточнює регламентацію часу виділеного на виконання кожного завдання, нагадує правила гри, надає інформацію щодо системи оцінювання ДГ, системи стимулювання чи штрафних санкцій за певні дії учасників, якщо це передбачено правилами гри. Далі здійснюється розподіл ролей та / або формування груп (пар), відведення місця для кожної групи (пари). Число груп (пар) та кількість їх учасників залежить від характеру та змісту гри (відповідно до сценарію). Оптимальним вважається такий розподіл на групи, щоб до кожної з них входило 6-9 осіб. Викладачеві необхідно стежити за тим, щоб пари

(групи) учасників, не заважали один одному. Потім здійснюється постановка проблемної ситуації ДГ та оголошуються завдання, видається пакет матеріалів, необхідних для вирішення дидактичної проблеми. Учасники гри починають вивчати дидактичну ситуацію та в разі необхідності повторно ознайомлюються з правилами, інструкціями ДГ. У залежності від рівня складності проблемної ситуації процес вивчення та підготовки її вирішення може відбуватися під час заняття з ІМ (див. дод. 1) або виноситися на самостійну роботу студентів, а етап власне ДГ відбуватися на наступному занятті (див. дод. 2). З огляду на рівень складності ДГ участь у ній можуть також брати викладачі з фахових дисциплін, студенти старших курсів, що виконують роль експертів, які оцінюють, коментують правильність рішень, прийнятих учасниками та до яких студенти-учасники можуть звернутися у разі виникнення запитань стосовно завдань ДГ. Якщо проблемна ситуація ДГ не становить складності з точки зору фаху та спрямована лише на вдосконалення іншомовної комунікативної компетентності з теми, що вивчається, у якості експертів (за необхідності) можна обрати студентів з тієї групи, в якій проводиться ДГ. Під час роботи учасників група експертів готується до оцінки відповідей учасників. Для цього необхідно розробити шкалу оцінювання. Варто зазначити, що наявність групи експертів є факультативним компонентом та обумовлюється різновидом ДГ.

Необхідність підготовки студентів до ДГ є однією з характерних її ознак, що обумовлюється професійною спрямованістю гри, адже проблемна ситуація, що складає сюжетну основу ДГ може бути складною для вирішення через відсутність професійного досвіду учасників, тому розв'язання її потребуватиме консультації зі спеціалізованою літературою, експертами тощо.

Специфіка використання ДГ на заняттях з ІМ передбачає необхідність засвоєння студентами лексико-граматичного матеріалу (тексти, граматичні структури, слова, вирази, кліше, професійно-орієнтована лексика, термінологія), необхідного для участі у ДГ. Перед проведенням ДГ викладачу іноземної мови необхідно підготувати студентів шляхом аудіювання текстів та

виконання комплексу підготовчих вправ, спрямованих на формування вмінь та удосконалення навичок іншомовної комунікативної компетентності за певною професійною тематикою. У якості комплексу підготовчих матеріалів можуть виступати вправи та тексти з основного підручника, однак за необхідності, виходячи з рівня засвоєння певного лексико-граматичного матеріалу студентами або необхідності поглиблення існуючих знань з метою успішного виконання завдань ДГ, викладач може здійснювати пошук / відбір додаткових вправ чи текстів (див. дод. 1, 2).

6.2. Етап проведення

Етап проведення ДГ або власне ДГ – це процес пошуку рішень чи виконання поставлених ДГ завдань, який перетворюється у скоординовану дію її учасників. Успішне проведення ДГ передбачає необхідність створення викладачем атмосфери невимушеності, дружелюбності та готовності до співпраці. Формування невимушеної дружелюбної атмосфери може здійснюватися за допомогою використання різних методів (мовленнєвої зарядки, мозкового штурму тощо) перед виконанням ігрових завдань. Часто досягнення мети ДГ має характер ступневості: для того щоб виконати основне завдання, що вимагається ДГ, необхідно виконати інші завдання, які передують йому. У залежності від модифікації ДГ ці завдання можуть виконуватися під час практичного заняття (занять) чи виноситися на самостійну роботу студентів. При чому їх виконання може передбачати індивідуальну, парну, групову роботу (див. дод. 1, 2).

Специфіка використання ДГ на заняттях з ІМ передбачає необхідність використання під час її розробки та підготовки різноманітних вихідних матеріалів. У якості вихідного матеріалу для створення комплексу завдань-опор та самих ДГ варто використовувати автентичні тексти (див. дод. 2). Визначено наступні критерії відбору навчальних автентичних текстів: 1) обсяг тексту; 2) відповідність інтересам і комунікативним потребам студентів;

3) відповідність рівня лінгвістичної складності тексту мовній підготовці студентів; 4) наявність у тексті стимулу для мовного спілкування; 5) наявність у тексті актуальної, сучасної, типової, країнознавчої, лінгвокраїнознавчої та соціокультурної інформації. Оскільки відібрані тексти слугують джерелом інформації, але не завжди зразком, типовою моделлю дискусії, викладачеві окремо необхідно відібрати та опрацювати вправи, граматичні структури, кліше, репліки, що використовуватимуться на етапі проведення ДГ. Основними критеріями відбору / розробки завдань та текстів є відповідність рівня складності програмним вимогам з ІМ. Використання у ДГ вправ-, текстів-опор є факультативним та обумовлюється різновидом, до якого вона належить.

На етапі проведення ДГ викладачеві необхідно пам'ятати, що досягнення максимального ефекту від цього навчального прийому передбачає залучення максимальної кількості студентів, тому їх роботу необхідно організувати таким чином, щоб кожен з них виступав активним учасником гри.

6.3. Етап аналізу й узагальнення

Етап аналізу й узагальнення або постігровий брифінг – це важливий компонент ДГ, який передбачає її розбір. На цьому етапі здійснюється обмін думками, дискусії, захист учасниками своїх рішень і висновків, остаточний підсумок результатів гри. Важливість цього етапу полягає у систематизації знань та досвіду, які виступають результатом аналізу й узагальнення. Також учасники діляться своїми враженнями про гру (окремо чи в групах), свою роботу та роботу інших студентів. Обмін думками може відбуватися у вигляді анкетування (див. дод. 2.3) або в усній формі, шляхом обговорення, представлення презентацій чи плакатів з пропозиціями. Останній етап ДГ також називають «рефлексивним», оскільки важливе місце на ньому посідає самоаналіз і самооцінка, а також аналіз та оцінка інших учасників ДГ. Одним із найпоширеніших різновидів зворотного зв'язку, які використовуються наприкінці проведення ДГ є дебрифінг. Мета дебрифінгу –

обговорити судження учасників стосовно проблемної ситуації ДГ, запропоновані ними рішення проблеми, проаналізувати та порівняти їх, а не критикувати чи засуджувати рішення інших учасників. Дебрифінг допомагає учасникам гри вилучити корисну інформацію з процесу аналізу заняття, стимулює їх проаналізувати рішення проблеми з різних точок зору.

Невід'ємною частиною останнього етапу є аналіз помилок, допущених у ході гри. З огляду на комплексний характер ДГ, діяльність її учасників варто оцінювати з точки зору професійного, комунікативного та етичного аспектів. Професійний аспект вказує на рівень сформованості професійних навичок учасників гри, їх професійної компетентності, а комунікативний – на рівень сформованості іншомовних мовленнєвих навичок і вмінь (обсяг висловлювання, темп мовлення, лаконічність, логічність відповідей, доцільність використання тих чи інших лексичних одиниць, термінології, кліше тощо). Етичний аспект передбачає культуру професійної поведінки та спілкування учасників ДГ, їх манер, вміння толерантно, коректно ставитися до інших учасників ДГ, вміння терпимо пояснювати необхідну інформацію іншим учасникам, вислуховувати їх точку зору тощо.

Важливо пам'ятати, що здійснення аналізу помилок у жорсткій формі може дестимулювати студентів та погіршити їх враження від проведеної ДГ, тому доцільним є здійснення аналізу професійних та етичних помилок шляхом спільного обговорення (експертів, викладача і студентів) та визначення більш доцільних рішень, моделей поведінки тощо. Аналіз помилок, допущених студентами у процесі іншомовної комунікації, може здійснюватися узагальнено шляхом виокремлення найсуттєвіших та найпоширеніших помилок. Варто зазначити, що детальний аналіз навіть найменших помилок кожного студента може призвести до зниження рівня його активності в процесі гри чи бажання брати участь у ДГ, тому останній етап ДГ пов'язують не лише з аналізом помилок, але й обговоренням позитивних моментів та успіхів. Після спільного

обговорення результатів гри, аналізу помилок, обговорення досягнень та успіхів студентів викладач підбиває підсумки заняття.

Успішна реалізація останнього етапу ДГ є необхідною передумовою для ефективного засвоєння набутих студентами знань, поглиблених вмінь та навичок, а також підвищення ефективності ДГ, адже ґрунтовне обговорення та аналіз проблемних ситуацій, рішень та помилок допущених під час перебігу ДГ готує студентів до подальшої професійної діяльності, дозволяє майбутньому фахівцю уникати у самостійній професійній діяльності помилок допущених у ДГ.

Отже, ДГ у процесі навчання ІМ – це один із найефективніших навчальних прийомів спрямованих на формування та розвиток вмінь і вдосконалення навичок іншомовної комунікативної компетентності. На сучасному етапі викладання, ДГ вважається цікавим та дієвим методом навчання ІМ студентів немовних спеціальностей, адже спрямована на практично-ситуативне закріплення вивченого матеріалу в умовах, наближених до професійних.

ДОДАТКИ

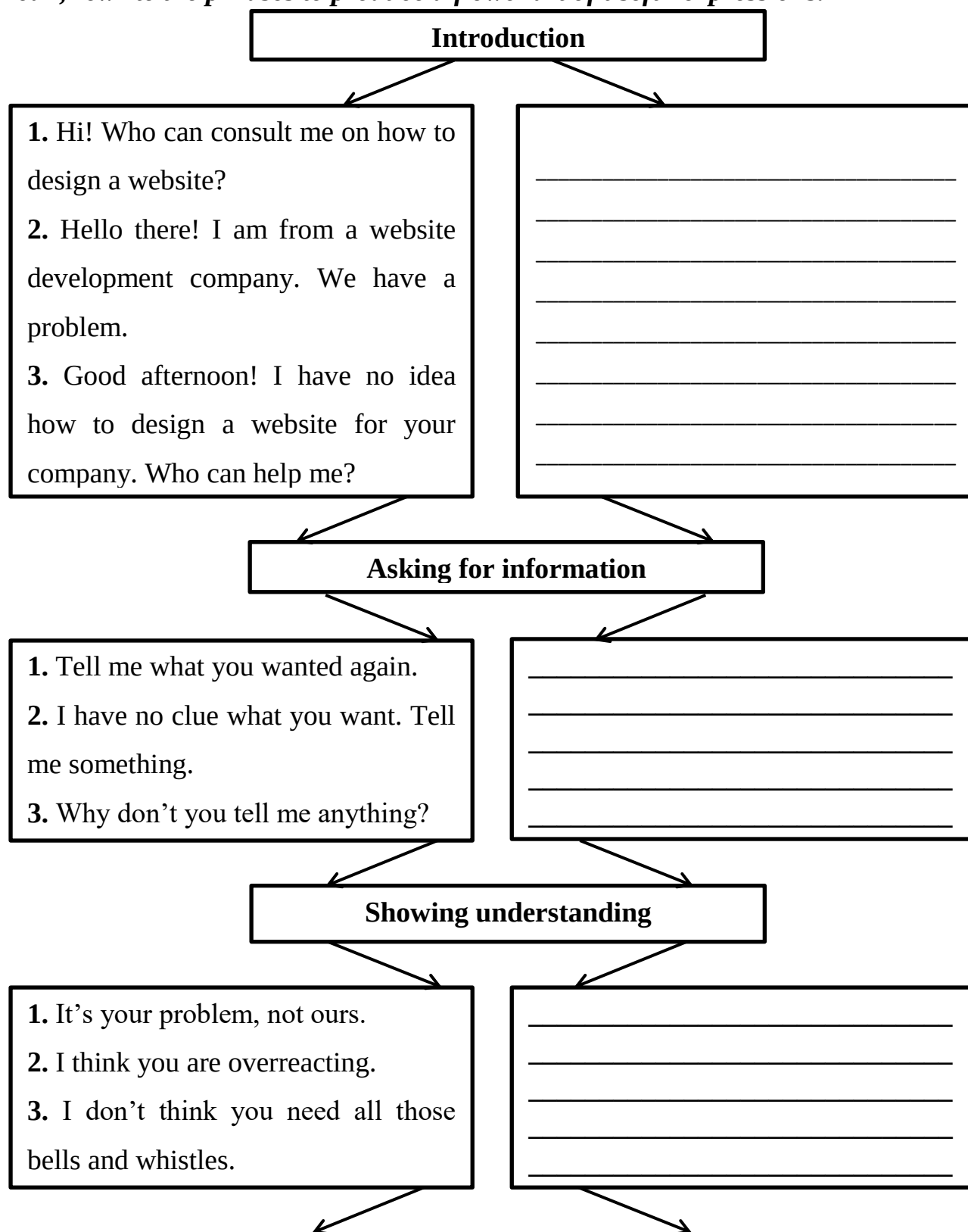
ДОДАТОК 1
ОДНОЕТАПНА ДІЛОВА ГРА
«EFFECTIVE PHONING»

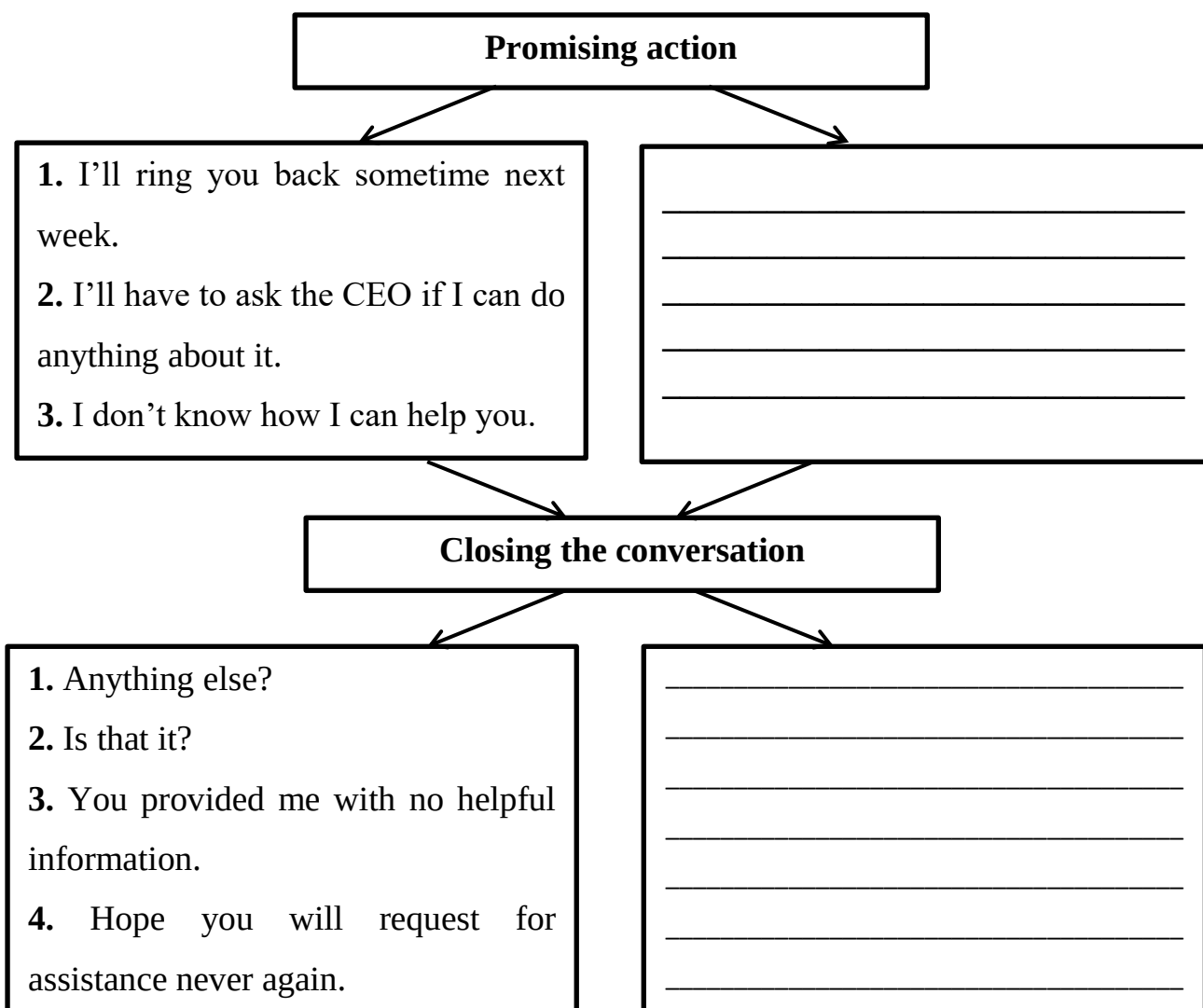
Activity	Professional Simulation
Topic of the lesson	Websites
Semester	6
Learning objectives	Asking for and giving information, describing
Skills	Writing, speaking
Type	Communicative, receptive-reproductive
Instruction	You work as a web designer. Your team has received an order to design a website for a company manufacturing home appliances. The eye-to-eye meeting with your customer was set out for today, but due to unfavourable circumstances it cannot be held. Call the customer to specify information needed to plan, design and customize the website to the customer's needs. Act out the conversation. Use role and cue cards.
Level	Intermediate / advanced
Organization	Individuals, pairs.
Interaction	Student ↔ student
Preparation	A handout per student
Time	25-30 min.
Procedure	<i>Step 1:</i> The teacher outlines the task. <i>Step 2:</i> Each student receives a copy of cue and role cards. <i>Step 3:</i> Students choose partners and rewrite the phrases to produce a flowchart of useful phone language. <i>Step 4:</i> Students act out the dialogue.
Control	Teacher

CUE CARD

FLOWCHART OF USEFUL TELEPHONE EXPRESSIONS

1) Look at the examples of unhelpful phone language. For each stage of the call, rewrite the phrases to produce a flowchart of useful expressions.





Adopted and modified from www.businessenglishonline.net

2) Use the flowchart of useful telephone expressions to act out polite conversation between a customer and a web designer (see Role Cards below). Take turns to be the caller and the customer.

ROLE CARD A
You work as a web designer for a large company specializing in websites development. Your team has received an order to design a website for a small fast-growing company manufacturing home appliances. Call the customer to specify information needed to plan, design the website and tailor the design to meet the customer's requirements. Suggest your ideas about making the site successful and competitive. Discuss the following: - website's primary goal;

- target audience;
- website's functionality;
- website's integration with a database, application etc. currently used by the company;
- accessibility from mobile devices;
- who will maintain the website.

ROLE CARD B

You are a CEO of a small but very promising company manufacturing home appliances. The company has been very successful recently and is soon launching a range of new cutting-edge products. Since the company's products gained even greater popularity over the last months, at a monthly meeting the Board of Directors decide to launch a company's website and start e-commerce. To do the job, you hire web designers from the leading website development company. As due to unpredictable circumstances the eye-to-eye meeting cannot be held, receive a call from the web designer and specify in every possible detail what your requirements for the site are. Discuss the following:

- design;
- navigation;
- ease of use;
- accuracy;
- helpful graphics;
- compatibility.

ДОДАТОК 2
БАГАТОЕТАПНА ДІЛОВА ГРА
«APPLYING FOR A JOB IN ICT»

Activity	Professional Simulation
Topic of the lesson	People in Computing
Semester	7
Learning objectives	- to practise the use of new words related to the topic; - to exchange information orally; - to justify decisions; - to develop skills of dialogue and monologue speech; - to develop skills of writing a curriculum vitae and a letter of application; - to speak on topics connected with students' speciality; - to be able to answer the questions based on the topic connected with students' speciality.
Skills	Reading, writing, speaking
Type	Communicative, receptive-productive
Instruction	The professional simulation involves teams (each team consists of 4 students). Each team is divided further into pairs: students A, B (see Role Card A) and students C, D (see Role Card B). Each pair will act as applicants for the position specified by their role cards and HR managers. Acting as applicants, students will apply for the position of a Junior Programmer at SAP AG or an Intern Support Engineer at Adobe Systems Incorporated. Acting as HR managers, students will interview candidates for the position specified. The game consists of three main stages: a preparatory stage, a professional simulation stage and a

	debriefing session. The professional simulation stage is further divided into three stages; the detailed description of each stage is different for each pair and provided by the role cards.
Level	Upper-intermediate / advanced
Organisation	Individuals, pairs, groups of four
Interaction	Student ↔ student
Preparation	A handout per student
Time	<i>Preparatory stage:</i> - Lesson 1: 55-60 min. - Lesson 2: 50-55 min (40-45 min. to do exercises; 10 min. to assign the home task (step 1 of professional simulation stage)) <i>Professional simulation stage (step 2):</i> - Lesson 3: 40-45 min. <i>Debriefing stage:</i> - Lesson 4: 25-35 min.
Procedure	<i>Preparatory Stage</i> <i>Step 1:</i> The teacher outlines the task. <i>Step 2:</i> Each student receives a copy of cue cards. <i>Step 3:</i> Students discuss skills and qualities necessary to hold a particular position in an IT company, brainstorm the idea of applying for a job in an IT company, discuss how to act before and at a job interview (see Appendix 2.1). <i>Step 4:</i> Students discuss and analyze curriculum vitae and letter of application models (see Appendix 2.1). <i>Professional Simulation Stage</i> <i>Step 1:</i> The teacher outlines the task.

	<i>Step 2:</i> Each student receives a copy of role cards (see Appendix 2.2). <i>Step 2:</i> Students write curricula vitae and letters of application*. <i>Step 3:</i> Students act out the dialogue. <i>Step 4:</i> Students discuss results of the job interview in pairs and teams. <i>** Debriefing stage</i> (see Appendix 2.3)
Control	Teacher
* Preparing CVs and letters of application should be assigned as a home task. ** Can be held during the next lesson.	

ДОДАТОК 2.1

PREPARATORY STAGE

Lesson 1

A. *Answer the following questions.*

1) What do the following people in computing do? Compare your answer with that of another student.

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| a. Software engineer | e. Network administrator |
| b. Security specialist | f. Hardware engineer |
| c. Webmaster | g. Applications programmer |
| d. DTP operator | h. Helpdesk troubleshooter |

2) Tick the most important qualities and abilities for each job. Which three things do you think are the most important for each job? Add more to the list if you can.

Qualities / Abilities	a	b	c	d	e	f	g	h
1) Technical skills								
2) Debugging skills								
3) Problem solving skills								
4) Willingness to learn								
5) Willingness to research								
6) Ability to plan								
7) Ability to handle failure								
8) Creativity								
9) Teamwork mentality								
10) Attention to detail								
11) Critical thinking								
12) Time management								
13) Coordination								
14) Persuasion								
15) Patience								

- 3) Does possessing qualities and abilities required for holding a particular post provide for success at a job interview?
- 4) Have you ever been to a job interview?
- 5) Have you ever asked for tips on a job interview? Were they handy?

B. PAIR WORK

1) Student A

Rank the following according to how important you think they are to consider before a job interview (1 = most important, 8 = least important). Add more to the list if you can. Then use your ranking to give your partner some tips on job interview success.

- ☐ anticipate potential questions and prepare answers accordingly;
- ☐ consider how you will explain problematic aspects of your CV, such as leaving an employer;
- ☐ contact your references, alerting them that you'll be interviewing and that they may receive a call;
- ☐ fully understand the role that you're applying for by revisiting the job description, identifying what skills and experiences the employer is looking for;
- ☐ prepare questions to ask the interviewer;
- ☐ read the organisation's website, social media profiles and key literature (e.g. business plan, financial reports etc.), ensuring that you're prepared to share your views and ideas;
- ☐ research the news, trends, competitors, history and opportunities of the organisation and its job sector;
- ☐ review your CV and letter of application.

Adopted and modified from www.prospects.ac.uk

Student B

Put the following in order of influence at a job interview (1 = most important, 7 = least important). Add more to the list if you can. Then use your ranking to give your partner tips on job interview success.

- ☐ Appearance
- ☐ Dress
- ☐ Curriculum vitae
- ☐ Letter of application
- ☐ Interpersonal skills
- ☐ Work experience in general
- ☐ Work experience in a similar job

2) Make a list of questions you might be asked at a job interview. Compare your answers with those of another pair. E. g.:

- What is your work experience?
- What are your expectations from this position?

3) Make a list of questions you might want to ask your interviewer(s). Compare your answers with those of another pair. E. g.:

- Can you describe a typical day for someone in this position?
- Does the organization support ongoing training for employees to keep pace with innovations in their fields?

C. DISCUSSION

Answer the following questions.

1) Why do you think interviewees are often asked catchy questions at a job interview?

2) Have you ever been asked catchy questions at a job interview? What were they?

3) Look through catchy questions given in the table below. Choose two questions which you consider the most difficult to answer. What makes these questions catchy? What your answers to these questions would be? Share your opinion with group mates and then complete the table. E. g.:

'I consider the first question the most difficult to answer as it is hard for me to admit having weaknesses especially in stressful situations like a job interview when I tend to keep all my flaws as well hidden as possible. Many psychologists admit that

the best way of answering this question is to confess to having the weakness and inform on ways of minimizing the impact of the weakness.'

	Catchy questions	Possible answers	Notes
✓	1) What are your weaknesses as a worker?	<i>Some people would consider the fact that I have never worked before as a weakness. However, being highly trainable and open minded, I have no pre-conceived notions on how to perform my job.</i>	
	2) Explain a complex database to your eight-year old nephew.		
	3) Where do you expect to be in five years' time?		
	4) How do you manage your time and prioritise tasks?		
	5) Give an example of a time when you showed initiative.		
	6) What is the biggest risk you have ever taken?		
	7) Why should I hire you?		

8)	What would person who likes you least in the world say about you?		
9)	Tell me one thing you would change about your last job.		
10)	Why is there a gap in your work history?		

Adopted and modified from www.forbes.com; www.job-hunt.org; iteslj.org

4) Imagine that you are being interviewed for the position of a junior programmer in Microsoft Corporation. Your interviewer has a nice sense of humor. The interview has gone pretty well so far and the interviewer is satisfied. To make sure that you are the most decent candidate for the position, the interviewer asks you to take one copy of the cut-up cards, shuffled and face down with a catchy question written on it (see Cue Card 1). Choose the card from the pile, read the question out and answer it. Discuss your answer with other students. Is the answer appropriate? Could there be any better answer? What other answers to the questions can you come up with?

Lesson 2

D. CURRICULUM VITAE: ANALYZING THE MODEL

1) * Look through Gary White's CV (see Cue Card 3) and answer the following questions. See Cue Card 2 (Tips on how to design your CV) to help you.

- How does the writer begin and end his CV?
- What information is contained in the main body paragraphs?
- How would you describe the tone of the CV?
- If you were the Human Resources manager, would you view this CV favourably? Give reasons.

2) * Look through Gary White's CV. Does the CV contain any problematic aspects? Underline problematic aspects of the CV. Think of how you would explain them.

3) Work in pairs. Act out a dialogue between Gary White applying for the position of a database administrator and an HR manager of a leading IT company.

HR MANAGER	GARY WHITE
You are an HR manager of a leading IT company currently seeking for an experienced database administrator. Task: Read Gary White's CV thoroughly and find as many problematic aspects of the CV as possible, ask Gary about them.	You are a database administrator who considers himself underpaid and is currently seeking for a new place of work. Recently you have found an advertisement for a database administrator in a leading IT company and decided to send your CV. Task: Read your CV thoroughly and identify problematic aspects it contains. Try to predict questions you might be asked at the interview regarding all the problematic aspects and think of the answers that will make up for them. Answer the questions asked by the HR manager.

* Should be assigned as a home task.

E. LETTER OF APPLICATION: ANALYZING THE MODEL

1) * Look through the tips on how to design your letter of application (see Cue Card 4) and answer the following questions.

- How would you begin and end your letter of application?
- What information is contained in the main body letter of application CV?

PARA 1: _____

PARA 2: _____

PARA 3: _____

PARA 4: _____

PARA 5: _____

- Which of the following do you consider the best to use in your letter of application?

- ☐ confirm that you wish to apply for the position;
- ☐ exaggerate your qualification, including every detail;
- ☐ express confidence in your own abilities;
- ☐ express your concerns about taking extra responsibilities;
- ☐ indicate your willingness to attend an interview (and possibly say when you would be free to attend);
- ☐ mention that you are keen on the idea of progressing;
- ☐ refer to previous occasions when you were turned down for promotion;
- ☐ say what you have achieved so far;
- ☐ say where you learned about the job;
- ☐ say why you are interested in the position and relate your interests to those of the company;
- ☐ show that you can contribute to the job by highlighting your most relevant skills and experience.

Adopted and modified from Upstream Advanced; New Insights into Business

- * Look at the unified model of the application letter on the right and indicate where each of its components on the left should go.

COMPONENTS	MODEL
a) Academic qualifications, other skills	1.
b) Complimentary close	2.
c) Closing remarks: state enclosures, indicate your willingness to attend an interview	3.
d) Recipient's address	4.
e) Month, day, year	5.
f) Name of post, where it was advertised	6.
g) Opening	7.
h) Personal qualities, experience, reason for wanting the job	8.
i) Sender's name and surname	9.
j) Present job, duties / responsibilities	10.
k) Sender's address	11.
l) Sender's contact information	12.
m) Sender's signature	13.

* Should be assigned as a home task.

- Work in pairs. Look through the letter of application written by John Dash (see Cue Card 5) applying for the position of an intern data analyst at ATOS (the advertisement is given below). Do you think the applicant has a chance of getting the job? What are the applicant's strengths and weaknesses? If you were the Human Resources manager, would you view his letter of application favourably? Give reasons.

WORK FOR STUDENT

Vacancies at ATOS

We are seeking for an intern data analyst for ATOS, a company dedicated to Consulting & Systems Integration services, Managed Services & BPO, Cloud operations, Big Data & Cyber-security solutions, as well as transactional services through Worldline, the European leader in the payments and transactional services industry.

Job Description

This position is for an intern to work part time from Jan / Feb to April / May time frame. This intern will work with multiple data sets to analyze various tasks / questions. Examples include PC Assets Leases and Server CI tracking. This resource will also be introduced to various reporting analysts in the team. In addition, an intern will have to assess and suggest content enhancements to OneSource.

Job Requirements

Microsoft EXCEL, and SQL are required.

*Send your CV and a letter of application to John Smith, Personnel Manager, ATOS,
35 Mayor Street, New York, 00564*

Adopted and modified from newjerseyinternships.jobs

CUE CARD 1

JOB INTERVIEW QUESTION CARDS

What do you know about our organization?	How long would you stay with us?	What are your long-range career objectives?
What can you do for us that someone else can't?	Why are you leaving (did you leave) your present (last) job?	Are you qualified for this position?
Why do you want to work for us?	If I asked your boss (or professors) about you, what would they say?	Why are not you earning more at your age?
What are your weaknesses as a worker?	Give an example of a time when you handled a major crisis.	What do you find least attractive about this position?
What are your long-range goals?	If you had to live your life over again, what one thing would you change?	Why should we hire you?

Please give me your definition of the position for which you are being interviewed.	Where do you expect to be in five years' time?	How successful have you been so far?
How long would it take you to make a meaningful contribution to our corporation (company etc.)?	Your CV suggests that you may be over-qualified or too experienced for this position. What's your opinion?	Have you ever had a conflict with your boss or professor? Was it resolved?
Tell me one thing you would change about your last job.	How do you manage your time and prioritise tasks?	What is the biggest risk you have ever taken?
What would person who likes you least in the world say about you?	Why do you think we should hire you for this job?	Give an example of a time when you showed initiative.
What important trends do you see in our industry?	Has your education prepared you for your career?	Explain a complex database to your eight-year old nephew.
Why should I hire you?	Why is there a gap in your work history?	Why do you think you will be successful in this job?

Adopted from www.forbes.com; targetjobs.co.uk; iteslj.org

CUE CARD 2

TIPS ON HOW TO DESIGN YOUR CURRICULUM VITAE

Length, layout and format

- 1) Limit your CV to one or two pages (unless you have a lot of work experience).
- 2) Use normal font types and sizes.
- 3) Use the same font type on the CV as you used on the application.
- 4) Use MSWord or PDF formats.

Personal information

- 1) Name, address, email address, cell phone.
- 2) Driving license (optional).
- 3) Date of birth.
- 4) Marital status and children.

Personal summary (optional)

Start with a bold statement that outlines your key skills, characteristics, experience and a sector of interest in two concise sentences. E. g.:

A successful IT administrator with extensive analytical and software experience of investigating and diagnosing network problem and also knowledge of IT operating systems, especially Windows, Exchange and Citrix.

Looking for a career advancement opportunity with a company that will challenge my problem solving skills and allow me to develop my knowledge & potential.

Education

Begin with your most recent education. Your vocation and / or the name of the faculty / field in which you studied should be included. The name of the educational institution, when your studies began and when you graduated. E. g.:

2011 – 2015 *University of Edinburgh,
BSc (Hons) Computer Science*

2015 – present *University of Edinburgh,
MSc Computer Science*

Work experience

Start with your most recent job. List the position / title and the duration of your work in that position or job. You can also list your work tasks and areas of responsibility as keywords. E. g.:

2013 – present IT Administrator, Coventry.

Responsible for the technical and administration aspects of the companies Oracle and SQL Database infrastructure. Also the first point of call for providing technical support as well as a specialist technical input.

Duties:

- Updating and monitoring IT user accounts.*
- Maintenance & management of the Critical Windows based Server Environment.*

Key skills and competences

List key skills and competences relevant to the position. E. g.:

- Updating and monitoring IT user accounts.*
- Managing and monitoring of backups in multiple locations.*
- Providing maintenance support and break-fix solutions.*

Other qualifications (courses, workshops, certifications and appointments)

1) List any courses you attended that are relevant to the position you are applying for.

2) Positions of trust, honorary offices or posts at schools, sports clubs, housing cooperatives or similar organizations indicate that you are ready for responsibility, and that you are extroverted and committed. E. g.:

2013 Elected by Postgraduate students to represent them at Faculty of Information Technology and Departmental Board meetings at University of Edinburgh.

Languages

List the languages you speak, state oral and written proficiency. E. g.:

German: mother tongue

English: advanced

Spanish: upper-intermediate

Experience with projects

List the projects that you have participated in, and what role you had. E. g.:

Project: Corporate Database System

Duration: Jan 2015 – Mar 2015

Team Size: 5

Responsibilities: Identifying and escalating immediately any risks to the database service. Involved in the design of physical database schema, data modeling and performance tuning.

Leisure interests and hobbies

Leisure activities tell potential employers something about your personality. E. g.:

Leisure: studying languages, cooking and travel.

NB!

Diplomas, certificates of completion and letters of reference

Never send original documents. You will have to provide copies of diplomas and certificate etc. as a true copy with stamp and signature that verifies the authenticity of the document if the employer requires this.

References

Most employers want references from previous employers or from other people who know you. A former employer or reference person should be able to confirm the information stated on your CV and on the job application. You can choose to name references on the CV itself, on the application form, or state that you will provide references if needed and upon request. You can also provide a list of references or reference letters during the job interview.

Adopted and modified from www.nav.no, www.dayjob.com

CUE CARD 3
CURRICULUM VITAE SAMPLE

Gary White

Address: 31 Bloomington Street, London SK45 BX123

Email address: garywhite@dot.com.net

Cell phone: + 931 352 525 52

Driving license: Yes

Date of birth: 12 / 09 / 85

Marital status and children: married with a child

PERSONAL SUMMARY

An experienced IT professional with database & Unix administration skills across both Oracle and MS SQL. Having the ability to take the technical lead in projects and supporting technical implementation whilst working on multiple products. Currently working in a demanding production support environment managing large volumes of business critical data. A committed team player, self-motivated with the ability to communicate at all levels.

Presently looking for a suitable database administrator position with a responsible company.

Education

2005 – 2008 BSc (Hons) Computer Science Nuneaton University

Work experience

2008 – present Database administrator, Coventry Consultancy Firm.
Responsible for the technical and administration aspects of the companies Oracle and SQL Database infrastructure.

Duties:

- Installing and maintaining databases.
- Administration of the database including performance monitoring and tuning.
- Creating backup copies of data.

- Taking part in the preparation and execution of technical tests.
- Populating a database with new information or transfer existing data into it.
- Daily maintenance of firewall protection and file security.
- Development of web based interfaces for Oracle databases and web applications.
- Responsible for database security and also preventing data loss.
- Identifying and escalating immediately any risks to the database service.
- Involved in the design of physical database schema, data modeling and performance tuning.

Key skills and competencies

- Able to effectively communicate technical data to non-technical colleagues.
- Experience of Oracle Application Servers, SAN, NAS, XMLDB.
- Able to plan the structure of a database.
- Experience with RAC, ASM, instance tuning and SQL tuning.
- Have excellent knowledge of PHP, SQL, XHTML, CSS and JavaScript.
- Ability to multitask & prioritise under ever-changing and challenging workloads.
- Ability to quickly understand complex problems and devise effective solutions.
- Knowledge of OEM, Diagnostic, Tuning, Configuration and Change Management Packs.

Other qualifications

- | | |
|------|---|
| 2011 | Participant of Small Business Program |
| 2009 | Spent 2 months in Germany as an Exchange Student. |

Languages

English: mother tongue

German: upper-intermediate

Experience with projects

Project: Corporate Database System

Duration: Jan 2015 – Mar 2015

Team Size: 5

Responsibilities: Identifying and escalating immediately any risks to the database service. Involved in the design of physical database schema, data modeling and performance tuning.

Leisure interests and hobbies

Arts: cinema, writing, theatre, jazz music.

Sports: cycling, tennis & indoor soccer.

Leisure: studying languages, cooking and travel.

REFERENCES

Available on request.

Adopted and modified from www.dayjob.com

CUE CARD 4

TIPS ON HOW TO DESIGN YOUR LETTER OF APPLICATION

A letter of application, also known as a cover letter, is a document sent with your CV to provide additional information on your skills and experience.

The letter of application is intended to provide detailed information on why you are qualified for the job you are applying for. Effective application letters explain the reasons for your interest in the specific organization and identify your most relevant skills or experiences. Your application letter should let the employer know what position you are applying for, why the employer should select you for an interview.

Adopted from jobsearch.about.com

You must build your letter of application according to the following plan:

Begin with your contact information. This should include your whole address and phone number(s). Place the information in the upper right-hand corner of the letter:

Sender's address

Your Street Address

City, State Zip Code

Country

Telephone Number

Email Address

Month, Day, Year

DO NOT put your name here!

Write the name of the employer to whom you are applying for the job. Two to four lines below the date, place the recipient's address, it is always aligned on the left margin.

Recipient's address

Name

Title

Name of Organization

Street Address

City, State Zip Code

OPENING:

- Dear Mr. / Mrs. ... (If the recipient is known to you)
- Dear Sir / Madam (If the recipient is not known to you)

PARA 1: State the position and where it was advertised (e.g. I am writing you to apply for the position of ... as advertised in ...)

PARA 2: State the present job, your duties and responsibilities.

PARA 3: State academic qualifications (educational achievements), skills.

PARA 4: 1) State why you consider yourself a decent candidate for the position (state your personal qualities and experience).

2) Mention interest in organization and the reason you are applying for the particular position.

PARA 5: Closing remarks

1) Begin this Para with the sentence: I would be grateful if you would consider my application for this position.

2) State the enclosures (e.g. CV, references, etc.): Please find enclosed my CV and references from previous employers.

3) End the letter with the phrase that follows: I will be happy to supply you with further information should it be required.

COMPLIMENTARY CLOSE:

- Yours sincerely, ... (If the opening of the letter was: Dear Mr. /Mrs. ...)
- Yours faithfully, ... (If the opening of the letter was: Dear Sir / Madam)

NB! Don't forget to sign the letter of application just below the complimentary close and above your name and surname that go after the complimentary close.

CUE CARD 5
LETTER OF APPLICATION SAMPLE

19 Sandford Street
London NW7 H44

Phone: 544 523 55 55
Mobile: +893 555 55 55
E-mail: sarahbrown@dot.com

2 March 1999

Mr. Scott
Personnel Manager
Digitum
75 Parkhill Street
London SW2 3DE

Dear Mr. Scott,

I am writing to apply for the position of Senior Programmer which was advertised on 28th March in The Times.

I graduated in May 2002 and did a work placement with British Gas as part of my degree. Before taking my present job I worked for a year with NCR. I stayed in this job until March 2004.

For the last three years I have been working as a software engineer for Intelligent Software. I have designed four programs in COBOL for commercial use and since

January I have been writing programs in C for use in large retail chains. These have been very successful and we have won several new contracts in the UK and Europe on the strength of my team's success.

Two years ago I spent three months in Spain testing our programs and also made several visits to Italy, so I have a basic knowledge of Spanish and Italian. I now feel ready for more responsibility and more challenging work, and would welcome the opportunity to learn about a new industry.

I would be grateful if you would consider my application for this position. Please find enclosed my CV and references from previous employers. I will be happy to supply you with further information should it be required.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sarah Brown', written in a cursive style.

Sarah Brown

Adopted and modified from InfoTech. English for Computer Users

ДОДАТОК 2.2

PROFESSIONAL SIMULATION STAGE

ROLE CARD A (LESSON 1)

Stage 1

- 1) * Recently you have found the advertisement for a junior software developer at SAP AG (see Cue Card 1) and you are extremely interested in applying. Write a curriculum vitae and a letter of application to apply for the position. You can choose qualities and abilities you possess that are relevant to the position from the list suggested in A (Appendix 2.1). Add enclosures (references from previous employers, certificates etc.) if you have any.
- 2) * Look through SAP AG profile (see Cue Card 3), surf information about the company, think of the (catchy) questions you might be asked at the job interview and try to prepare your answers accordingly. Think of the questions you might want to ask the interviewer(s).

* Assigned as a home task.

ROLE CARD A (LESSON 2)

Stage 2

- 1) Look back at a job advertisement for an intern support engineer job at SAP AG (see Cue Card 2). You are going to interview candidates for the specified position. Swap your CVs and letters of application with another pair (students C, D) so that your CV goes to student C and a letter of application goes to student D (or vice versa). Look through the CV and letter of application you have been given by another pair and prepare 10-15 questions you would like to ask each of them, fill in the question bank (see Cue Card 4). Try to predict questions interviewees might want to ask you and think of your answers.
- 2) When you have prepared the questions, together with your partner interview the pair of students whose CVs / letters of application you have read. You can fill in the information bank (see Cue Card 5) and / or job interview assessment sheets (see

Cue Card 4) to later help you justify your decisions to interviewees.

Stage 3

- 1) After the interview, discuss the candidates with your partner and compare their performance. Who would you employ? Why?
- 2) After you have rendered the coordinated decision, tell the pair you interviewed who you would employ and justify your decision.

ROLE CARD B (LESSON 1)

Stage 1

- 1) * Recently you have found the advertisement for an intern support engineer job at SAP AG (see Cue Card 2) and you are extremely interested in applying. Write a curriculum vitae and a letter of application to apply for the position. You can choose qualities and abilities you possess that are relevant to the position from the list suggested in A (Appendix 2.1). Add enclosures (references from previous employers, certificates etc.) if you have any.
- 2) * Look through SAP AG profile (see Cue Card 3), surf information about the company and think of the (catchy) questions you might be asked at the job interview and try to prepare your answers accordingly. Think of the questions you might want to ask your interviewer(s).

*Assigned as a home task.

ROLE CARD B (LESSON 2)

Stage 2

- 1) Look back at a job advertisement for a junior software developer at SAP AG (see Cue Card 1). You are going to interview candidates for the specified position. Swap your CVs and letters of application with another pair (students A, B) so that your CV goes to student A and a letter of application goes to student B (or vice versa). Look through the CV and letter of application you have been given by another pair and prepare 10-15 questions you would like to ask each of them, fill in the

question bank (see Cue Card 4). Try to predict questions interviewees might want to ask you and think of your answers.

2) When you have prepared the questions, together with your partner interview the pair of students whose CVs / letters of application you have read. You can fill in the information bank (see Cue Card 5) and / or job interview assessment sheets (see Cue Card 4) to later help you justify your decisions to interviewees.

Stage 3

1) After the interview, discuss the candidates with your partner and compare their performance. Who would you employ? Why?

2) After you have rendered the coordinated decision, tell the pair you interviewed who you would employ and justify your decision.

CUE CARD 1

ADVERTISEMENT FOR A JUNIOR SOFTWARE DEVELOPER JOB

Vacancies at jobs.sap.com

Work Area: Software-Design and Development

Expected Travel: 0 - 10%

Employment Type: Regular Full Time

Career Status: (Under)graduate

Expectations and tasks

Drive, design and develop new features by working with Product Management, User Experience and Software Testing to elaborate on the features, estimate task time and then quickly write high-quality code for complex features.

- Work in a scrum development project model, with a daily team scrum meeting, and a weekly production deployment.
- Participate actively in requirements gathering, design and code reviews.
- Enjoy a strong technical environment where all members of the Jam engineering team – including management, are close to the code and making technical contributions.

Education and qualifications / skills and competencies

Required experience and qualifications:

- Bachelor's degree in Computer Science or a related technical field.
- The ability to solve technical computer problems by writing actual working code; this is very much a hands-on position.
- The ability to learn new technologies.
- Good written and verbal communication skills in English.
- Easy to work with and adaptable to change.
- Initiative and desire to improve

Desirable experience and qualifications:

- JavaScript / HTML / CSS, Java, Linux and SQL databases, Web programming, Test-driven development.
- Interest in technology as evidenced by knowledge of various forward-facing technologies, personal projects, contributions to open source etc.

- Interest in advanced programming languages.
- Graduate degree

Work experience

- 6 months experience in developing web applications or complex software, ideally in a team environment at a software company. Some of this experience could be in coop terms or personal or academic projects.

Send your CV and a letter of application to James Roberts, SAP Canada Inc., Vancouver, 910 Mainland Street, BC V6B 1A9

Adopted and modified from www.jobs.sap.com

CUE CARD 2

ADVERTISEMENT FOR AN INTERN SUPPORT ENGINEER JOB

Vacancies at jobs.sap.com

Work area: Information Technology

Expected Travel: 0 - 10%

Employment Type: Intern

Career Status: Student

Expectations and tasks

Among other responsibilities, you should expect to do many of the following:

- Analyze complex, real-world, unique problems; often work in production environments.
- Meet, work and talk with colleagues and customers from all around the world.
- Master SAP software that is being used by industries, governments and multinational companies around the globe.
- Be part of a small, tight-knit team of professionals
- Work collaboratively to provide solutions to customers.
- Learn new skills and technologies that will open paths to many new possible careers. The learning never ends – you are expected to continuously learn and up-skill during your time here.
- Be a social media guru and create Knowledge Bases, blogs, wikis and videos, for colleagues and customers.

- Get involved with SAP's active Intern Community and experience what it is like to be early talent at one of the biggest software companies in the world.
- Innovate and create new tools that will help SAP run simple. Anything you can think of to make the business run better will get SAP support.

Education

- Currently enrolled in a University degree, College diploma program in Computer Science, Business and Technology or related areas.

Skills and competencies

Required:

- Excellent English communication skills (written and oral).
- Excellent diagnostic and technical analysis skills.
- Ability to assess, plan and troubleshoot while collecting information about the customer issue.
- Databases (SAP HANA, Oracle, DB2, SQL Server, ASE, MySQL, etc.).
- Operating systems (Windows Server, Linux, AIX, etc.).
- Object-oriented programming (Java, C++, etc.) and programming logic.
- SAP Products & Solutions (SAP NetWeaver, SAP Business Suite, SAP BusinessObjects, etc.).

Preferred:

- Experience in troubleshooting distributed systems, including installation, migration and networking.
- Knowledge of business and financial processes.

Work experience

- Experience working with customers is a plus.
- Previous internship experience would be an asset.
- Please specify your availability in your cover letter (8 or 12 months).

Send your CV and a letter of application to James Roberts, SAP Canada Inc., Vancouver, 910 Mainland Street, BC V6B 1A9

Adopted and modified from www.jobs.sap.com

CUE CARD 3
IT COMPANY PROFILE
SAP AG

SAP AG is a leading software company in the world which provides licenses for enterprise application software products, solutions and cloud subscriptions. In 1972, former IBM engineers established SAP as a data processing company. It was listed on the New York Stock Exchange in 1998. Now it has operations over 180



countries across Middle East and Africa, America and Europe. It is headquartered in Walldorf, Germany and it has 66,572 employees.

SAP mainly has two business divisions: on premise and cloud. The on-premise division provides on-premise software, mobile software and services related to this software. The cloud segment offers cloud software and related services like support services, professional services and educational services.

SAP offers approximately 25 industry specific solutions and follows a vertical strategy. It has 11,500 partners all over the world.

Revenue: \$22.32 B

Profit: \$4.42 B

Assets: \$37.33 B

Market Value: \$97.12 B

Adopted from www.mbaskool.com

CUE CARD 4

JOB INTERVIEW ASSESSMENT SHEETS

№	Activity	Judging items	Applicant 1	Applicant 2	Notes
1.	Curriculum Vitae Writing	1. Structure (<i>overall impression</i>)			
		* Tick the points included			
		- * Personal information (address, email, cell phone, marital status etc.)			
		- * Personal summary			
		- * Education			
		- * Work experience, duties			
		- * Key skills and competencies			
		- * Other qualifications			
		- * Experience with projects			
		- * Languages			
		- * Leisure interests and hobbies			
		- * References			
		2. Content (<i>overall impression</i>)			
		3. * Enclosures			
Grading system: excellent – 5; very good – 4, 5; good – 4; fair – 3.					

№	Activity	Judging items	Applicant 1	Applicant 2	Notes
2.	Writing a Letter of Application	1. Structure (<i>overall impression</i>)			
		* Tick the points included ** List the points included - * Sender's Address <i>NB!</i> Mind the order: 1) street address; 2) city, state zip code; 3) country.			
		- * Contact information			
		- * Date			
		- * Recipients address			
		- * Opening (tick if the correct is chosen)			
		- * Body paragraphs			
		➤ ** Para 1			
		➤ ** Para 2			
		➤ ** Para 3			
		➤ ** Para 4			
		➤ ** Para 5			
		- * Complimentary close (tick if the correct is chosen)			
		2. Content (<i>overall impression</i>)			
		3. * Enclosures			
Grading system: excellent – 5; very good – 4, 5; good – 4; fair – 3.					

№	Activity	Judging items	Applicant 1	Applicant 2	Notes
3.	Job Interview	- Answers (<i>overall impression</i>) <i>NB!</i> You can also make even more detailed notes in the question bank below.			
		- Speech development (structure / organization)			
		- Delivery			
		➤ <i>eye contact</i>			
		➤ <i>gestures</i>			
		- Manner			
		➤ <i>confidence</i>			
		➤ <i>calmness</i>			
		➤ <i>directness</i>			
		➤ <i>enthusiasm</i>			
Grading system: excellent – 5; very good – 4, 5; good – 4; fair – 3.					

№	Question bank	Judging items (Answers)		Notes
		Applicant 1	Applicant 2	
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
Grading system: excellent – 5; very good – 4, 5; good – 4; fair – 3.				

CUE CARD 5
JOB INTERVIEW INFORMATION BANK

CURRICULUM VITAE	NOTES		ADDITIONAL NOTES
	Applicant 1	Applicant 2	
- Driving license	Yes / No	Yes / No	
- Married	Yes / No	Yes / No	
- Children	Yes / No	Yes / No	
- University education	BSc / BSc (Hons)	BSc / BSc (Hons)	
	MSc / MSc (Hons)	MSc / MSc (Hons)	
- Professional-oriented courses	1.	1.	
	2.	2.	
	3.	3.	
	4.	4.	
	5.	5.	
- Other qualifications	1.	1.	
	2.	2.	
	3.	3.	
	4.	4.	
	5.	5.	
- Work experience in general			
- Work experience in the field			
- Experience with projects			
- Skills and competencies			

ДОДАТОК 2.3

DEBRIEFING STAGE

Complete the table on the right with answers to the questions on the left. Discuss your answers with the rest of the academic group. You can add more questions to the list if you wish.

№	Questions	Answers
1.	Were you prepared for the professional simulation?	
2.	What helped you prepare for the professional simulation (real world situations / classroom activities etc.)?	
3.	What activities / exercises were the most effective in helping you learn vocabulary and skills required to run the simulation successfully?	
4.	Would you cross out or add any activities to the list?	
5.	Did you encounter difficulties at any stage of the simulation? What were they?	
6.	When were you at your best? Why?	
7.	Did you find out anything new? What exactly?	
8.	How would you evaluate your work?	
9.	How would you evaluate your team's work?	
10.	What would you do different?	
11.	How helpful do you find the simulation? How will you use what you have learned? What exactly do you find the most helpful?	

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алёшина О. Г. Деловая игра как средство развития профессиональных компетенций студентов / О. Г. Алёшина // Молодой ученый. – № 4. – 2014. – С. 908-910.
2. Белоруссова Е. В. Деловая игра как средство развития творческой активности студентов в условиях профессионального образования / Е. В. Белоруссова // Педагогическое мастерство: материалы V междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). – М.: Буки-Веди. – 2014. – С. 218-220.
3. Белкін І. В. Педагогічні умови використання ділових ігор у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс] / І. В. Белкін, Ю. Ю. Цивак – Режим доступу до ресурсу: http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/6_57510.doc.htm.
4. Буренко В. І. Цілі навчання іноземних мов у школі – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ippro.org.ua/files/001.doc>.
5. Горпенко Г. О. Ділові ігри, рольові ігри, психодрама у викладанні іноземних мов: компаративний аналіз / Г. О. Горпенко // Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки. Наукові дослідження. Досвід. Пошуки. – 2014. – Вип. 24. – С. 32-40.
6. Гордєєва А. Й. Ділова гра як спосіб мотивації комунікативної діяльності майбутніх філологів у процесі формування англомовної граматичної компетенції / А. Й. Гордєєва // Іноземні мови. – 2012. – № 2. – С. 53-56.
7. Кардаш Н. В. Можливості ділової гри в активізації навчально-професійної діяльності майбутніх менеджерів [Електронний ресурс] / Н. В. Кардаш – Режим доступу до ресурсу: <http://intkonf.org/kardash-nv-mozhливosti-dilovoyi-gri-v-aktivizatsiyi-navchalno-profesiynoyi-diyalnosti-maybutnih-menedzheriv>.
8. Ковальська В. С. Особливості організації ділових ігор у процесі навчання майбутніх інженерів-педагогів економічного профілю /

В. С. Ковальська // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2010. – №26-27.– С. 119-124.

9. Никулина Л. П. Организация деловой игры при обучении иностранному языку / Л. П. Никулина. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2009. – №112. – С. 171-176.

10. Овсянкина А. В. Деловая игра в обучении иностранному языку [Электронный ресурс] / А. В. Овсянкина. – Режим доступа до ресурсу: http://conf.ugrasu.ru/attachments/article/407/6_Овсянкина%20А.pdf.

11. Пометун О. І., Пироженко Л. В. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання. – К.: Видавництво А. С. К. – 2004. – 192 с.

12. Русалкіна Л. Г. Використання ділових і рольових ігор у процесі навчання іноземної мови студентів медичних ВНЗ / Л. Г. Русалкіна // Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти. – 2015. – Вип. 26. – С. 119-127.

13. Селюжицкая Л. Н. Деловая игра как средство формирования профессиональных коммуникативных компетенций студентов экономического вуза / Л. Н. Селюжицкая // Наукові записки. Серія “Філологічна”. – 2012. – №23. – С. 290-291.

14. Тарнопольский О. Б. Ділові ігри у навчанні іноземних мов для спеціальних цілей у вищій школі / О. Б. Тарнопольский // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. – 2011. – Вип. 85. – С. 231-234.

15. Тернова О. І. Роль і місце рольових комунікативних ігор у навчанні англійській мові професійного юридичного спрямування в нелінгвістичних вищих закладах освіти / О. І. Тернова, Н. В. Коротка // Водний транспорт. – 2013. – Вип. 1. – С. 143-147.

16. Фединець Н. І. Ділові ігри – активний метод навчання у підготовці фахівців з менеджменту / Н. І. Фединець. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.1. – С. 365-370.

17. Чайковская Ю. В. Деловая игра как эффективное средство формирования профессиональных навыков в бизнес-образовании / Ю. В. Чайковская // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XIII Междунар. науч.-практ. конф. – Минск. – 2014. – С. 387-392.
18. Черниш В. В. Використання ситуативної ділової гри у професійній підготовці майбутнього вчителя англійської мови [Електронний ресурс] / В. В. Черниш // Вісник Київського національного лінгвістичного університету. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.stattionline.org.ua/psih/88/15869-vikoristannya-situativno%D1%97-dilovo%D1%97-gri-u-profesijnij-pidgotovci-majbutnogo-vchitelya-anglijsko%D1%97-movi.html>.
19. Штефан Л. В. Активізація навчально-пізнавальної діяльності майбутніх інженерів-педагогів за допомогою ділових ігор / Л. В. Штефан, О. О. Романовська // Теорія і практика упр. соц. системами: філос., психологія, педагогіка, соціол. – 2012. – № 3. – С. 60-68.
20. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри: навч. посібник / П. М. Щербань. – К.: Вищ. шк. – 1993. – 112 с.
21. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посібник / В. В. Ягупов. – К.: Либідь. – 2002. – 560 с.
22. 10 Toughest Interview Questions: Answered – Forbes [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.forbes.com/pictures/eglj45jhe/why-should-i-hire-you>.
23. Administrative assistant CV template – Daily.jobs [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://www.dayjob.com/downloads/cv_examples/administrative_assistant_cv_%20template.pdf.
24. ATOS IT Services & Solutions, Inc. INTERN in PRINCETON, New Jersey [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://newjerseyinternships.jobs/princetonnj/intern/4B1E49F373894BC0B08F18579332A66B/job>.

25. Database administrator CV template – Daily.jobs [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://www.dayjob.com/downloads/cv_examples/database_administrator_cv_template.pdf.
26. Glendinning E. Information Technology / Eric H. Glendinning & John McEwan. – Oxford: Oxford University Press. – 2002. – 222 p.
27. ESL Conversation questions – Job interview (I-TESL-J) [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://iteslj.org/questions/jobinterview.html>.
28. Tullis G. New insights into business: Student's Book / Graham Tullis & Tonya Trappe. – Harlow: Longman. – 2004. – 176 p.
29. How to Answer the Greatest Weakness Job Interview Question [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: http://www.job-hunt.org/job_interviews/answering-weaknesses-question.shtml.
30. How to prepare for an interview – Prospects.ac.uk [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/interview-tips/how-to-prepare-for-an-interview>.
31. In Company Worksheets – Upper Intermediate: Effective phoning [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.businessenglishonline.net/wp-content/uploads/2010/10/IC009WSU-phoning.pdf>.
32. Intern - Support Engineer Job [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <https://jobs.sap.com/job/Downers-Grove-Intern-Support-Engineer-Job-IL-60515/307229400>.
33. Junior Software Developer for Quality and Test Job [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <https://jobs.sap.com/job/Budapest-Junior-Software-Developer-for-Quality-and-Test-Job-BU/308707800>.
34. Lotova I. P. Theory and practice of developing of professional role play competence of future teachers in the University / I. P. Lotova, E. Y. Orehova. – Raleigh, North Carolina, USA: Lulu Press, Inc. – 2015. – 177 p.
35. Esteras S. R. InfoTech. English for computer users / Santiago Remacha Esteras. – Cambridge: Cambridge University Press. – 2011. – 168 p.

36. The top nine tricky interview questions and how to answer them [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/interview-questions/325225-the-top-nine-tricky-interview-questions-and-how-to-answer-them>.
37. Tips on how to design your CV [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.nav.no/en/Home/Relatert+informasjon/tips-on-how-to-design-your-cv>.
38. Top 10 Information Technology (IT) Companies in World 2014 / SAP AG [Электронный ресурс]. – Режим доступа до ресурсу: <http://www.mbaskool.com/fun-corner/top-brand-lists/9859-top-10-it-companies-in-world-2014.html?start=7>.
39. Evans V. Upstream Advanced C1: Student's Book / Virginia Evans & Lynda Edwards. – Berkshire: Express Publishing. – 2007. – 256 p.