

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Кафедра соціології та психології
Факультет № 6

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «**Психологія гри**» вибіркового компоненту освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практична психологія)
(для денної та заочної форми навчання)

за темою: «Каталог ігор»

Харків 2020

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.2020 р. № 9

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 16.09.2020 р. № 6

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 18.09.2020 р. № 5

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології (протокол від 07.09.2020 р. №9)

Розробники:

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук, доцент Твердохвалова Ю.Л.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри психології факультету № 7 Національного аерокосмічного університету ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», кандидат психологічних наук, доцент Старовойт Т.П.

2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент Чіпіга Л.П.

План лекції

1. Рольові ігри
2. Імітаційні ігри
3. Ділові ігри
4. Організаційно-діяльні ігри

Рекомендована література

Основна:

1. Айламазьян А.М. Актуальные методы воспитания и обучения: деловая игра.- МГУ.- 1989 - 148 с.
2. Ананьева Е.Г., Алексеев В.Е., Губенков С.Ю. и др. Методические рекомендации по организации учебно-технических и деловых игр. - М.- 1991- 87 с.
3. Вачугов Д.Д., Кислякова Н.А. Практикум по менеджменту: деловые игры: Учебное пособие. - М.: Высшая школа.- 1998 - 176 с.
4. Эльконин Д.Б. Психология игры. - М.- 1978. - 234 с.
5. Ронгинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический тренинг.- М.: Знание.- 1991- 200 с.

Додаткова:

6. Атаманова Р.И. Деловая игра // Ж-л: «Кадровая служба и управление персоналом предприятия». - №7. - 2000 год.
7. Богомоллова Н. Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социальнопсихологической подготовки // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М.: МГУ. - 1997- 201 с.
8. Бутов А.А. Психологический тренинг руководителя. Практическое руководство по проведению групповых занятий. - Л.: ММТ - Интернейшнл. - 1990 - 186 с.
9. Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.- М.- 1990 - 80 с.
10. Власова Н. Ю. И проснёшься боссом. Справочник по психологии управления. - Новосибирск.- 1994 - 346 с.
11. Дейян А. Реклама.- М.: «Прогресс», «Универс». - 1993.- 176 с.
12. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.- Л.: ЛГУ.- 1985- 256 с.
13. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. - М.- 1980 - 235 с.
14. Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. - М.- 1989 - 200 с.
15. Лопухин Е. В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебнометодическое пособие. - М.- 1986 - 168 с.
16. Михайлова Н. Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников //Педагогика и психология игры. - Новосибирск: НГУ.-

1985 - 178 с.

17. Ньюстром Д., Скэннел Э. Деловые игры и современный бизнес.- М.: БИНОМ.-1997- 144 с.

18. Платов В. Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. - М. - 1991.- 135 с.

19. Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом.- М.-2002. -300 с.

20. Робинс С.П., Коултер М. Менеджмент. - М.: Издательский дом «Вильямс».- 2002.- 880 с.

21. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология.- М.: «Академический проект». - 1999. - 320 с.

22. Хачатурян А.П. Игровое имитационное моделирование. Методическое пособие. - М.: ВНМЦ НТ и КТР. - 1989 - 187 с.

23. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр.- М.- 1991- 185 с.

24. Шандезон Ж., Лансестр А. Методы продажи.- М.: «Прогресс», «Универс». - 1993.- 160 с.

Текст лекції

Питання 1. Рольові ігри

Саме слово "роль" (*role*) походить від латинського слова "*rotula*" - невелике колесо або кругла колода, яке пізніше стало означати скручений в трубочку аркуш паперу, на якому записували слова п'єс для акторів. Лише з XVI-XVII ст. слово "роль" стало означати гру акторів.

В основі рольових ігор лежить навчальний ефект спільних дій. У рольових ділових іграх задаються і конкретна ситуація, і ролі учасників або певне ставлення учасників до заданої ситуації (позиція).

Серед безлічі визначень рольової гри можна виділити одне, відповідно до якого рольова гра - це спосіб розширення досвіду учасників шляхом пред'явлення їм несподіваній ситуації, в якій пропонується прийняти позицію (роль) .

Але, як і будь-яка гра, рольова гра містить частку ризику. І фа приносить результат тільки тоді, коли група готова в неї включитися.

У процесі рольової гри власні переживання запам'ятовуються яскраво і зберігаються протягом довгого часу. У більшості випадків рольова гра пропонує порівняно безболісний і приємний спосіб засвоєння знань і досвіду попередників, так як дозволяє учасникам зрозуміти, як почувають себе люди, стикаючись з деякими конкретними ситуаціями.

Питання 2. Імітаційні ігри

Імітаційна гра найчастіше складається з двох частин: функціональної і забезпечує.

Функціональна частина гри включає в себе один або кілька сюжетів, кожен з яких може програватися ізольовано або у взаємозв'язку з іншими сюжетами. Сюжет може складатися з епізодів. Епізодом є завершений комплекс процедур, наприклад функцій управління.

Забезпечує частина імітаційної гри включає інформаційне, математичне, технічне і організаційне забезпечення.

Загальна схема прийняття рішень з досліджуваної в грі проблеми визначає, що "для кожної ігрової імітації складається програма, в якій визначаються оцінити потреби. Аналіз таких програм свідчить, що учні в ході гри отримують інформацію з можливими варіантами вирішення цих завдань (джерелами інформації є спостереження за поведінкою гравців, результати анкетного опитування, пропозиції, висловлені гравцями на пленарному дискусії). Ця інформація обробляється та аналізується організаторами гри. результати анали а фіксуються в звіті за підсумками гри".

До принципам побудови управлінської імітаційної гри слід віднести:

- • наочність імітаційної ігрової моделі;
- • автономність сюжетів і епізодів гри;
- • "відкритість" ігрової моделі для подальшого розширення і розвитку;
- • збалансованість в ігровому експерименті ігрової діяльності та діяльності з приводу гри;
- • насичення ігрової системи управління технічними засобами збору, передачі та обробки інформації;
- • збір і систематизація спостережень з досліджуваної проблеми в ігровому режимі.

Ігрову модель можна представити послідовністю трьох етапів.

На *підготовчому етапі* учасники гри знайомляться з ігровими матеріалами, проходять інструктаж, тестування, беруть участь в игротехнических прийомах "занурення" в гру.

На *ігровому етапі* аналізу проблеми, яких навчають в ході ігрової діяльності виступають в ролі активних учасників процесу, що вивчається.

На *третьому, заключному, етапі* гравці, використовуючи знання і життєвий досвід, при активному обміні думками створюють свій варіант вирішення досліджуваної проблеми і роблять презентацію свого варіанту вирішення.

В імітаційних іграх типу "симуляція" ^[2] здійснюється навчання ділового спілкування, вмінню вести переговори, висловлювати та обґрунтовувати свої думки, слухати партнера, здійснювати співробітництво на основі ефективного і конструктивного партнерства. Ефект досягається за рахунок багаторазового повторення технологій, моделювання процесу обміну інформацією, колективної взаємодії, сприйняття, а також в ході групових і міжгрупових діалогів.

Але імітаційні ігри не позбавлені недоліків. Так, відсутність знань і досвіду в прийнятті рішень, а також достатньої компетентності професійного спрямування сприяють прийняттю групою некоректних рішень. Тому такі ігри доцільно проводити після того, як пройдені базові дисципліни програми навчання.

Питання 3. Ділові ігри

Ділову гру слід розглядати як засіб розвитку творчого професійного мислення, в ході якого гравці набуває здатності аналізувати специфічні ситуації і вирішувати нові для себе професійні завдання.

Таким чином, ділову гру можна розглядати і як область діяльності і науково-технічного знання, і як імітаційний експеримент, і як метод навчання, дослідження, вирішення практичних завдань.

Головними умовами реалізації ділової гри виступають проблемна ситуація, що вимагає вирішення конфлікту або інформаційної невизначеності, а також підпорядкування гравців погодженими правилами.

Технологічна схема ділової гри приведена на рис. 6.1, з якого випливає, що гра включає підготовку до неї, проведення гри і аналіз її результатів.

Сама підготовка до гри складається з трьох основних блоків:

- рішення педагогічних завдань (постановка педагогічного завдання в частині освоєння компетенцій в рамках навчальної програми студентів та оцінка вихідної ситуації в частині готовності студентів до проведення гри з урахуванням пройденого матеріалу);
- створення імітаційної моделі передбачає визначення об'єкта, що моделюється (але моделюється діяльність, а не середовище), визначення змісту ділової гри і формулювання проблем, а також проектування взаємодії гравців і побудова системи оцінювання і критеріїв;
- побудова ігрової моделі включає формулювання ігрових завдань, визначення процедури розподілу ролей і формування підгруп, а також написання сценарію, розробку правил гри і підготовку матеріального забезпечення.



Мал. 1. Технологічна структура ділової гри

Проведення гри починається з введення в гру і знайомства з правилами та інструкціями. Потім необхідно сформувати робочі групи та забезпечити залучення учасників в гру за рахунок розігрівачів або стимулюючих вправ. Групова робота передбачає адаптацію до ігрових умов, проблематизацію, генерування альтернатив і вибір остаточного рішення.

Презентація здійснюється в режимі міжгрупового обговорення результатів гри і виробленні узгодженого рішення.

Аналіз результатів ділової гри реалізується через рефлексію учасників гри (аналіз змісту гри і міжособистісних відносин) і завершується заключним словом ведучого (з підведенням підсумків, позначенням зв'язку змісту гри з навчальним матеріалом і вдячністю за спільну роботу). По завершенні гри ведучий вже самостійно робить аналіз результатів рефлексії гравців, оцінює ступінь досягнення навчальних цілей і вносить корективи в зміст для проведення гри наступного разу.

Питання 4. Організаційно-діяльні ігри

Організаційно-діяльнісна гра (ОДГ) являє собою форму активного навчання вирішенню проблемних ситуацій за допомогою моделювання когнітивної дослідницької

ситуації і організації соціально-виробничої діяльності, тому іншою назвою організаційно-діяльнісних ігор є термін "проблемно-ділові".

Мета ОДГ полягає у вирішенні теоретичної чи практичної проблеми, заданої в рамках конкретної ситуації. Такі ігри призначені для вирішення значущих соціально-економічних проблем, коли потрібно об'єднати зусилля фахівців різного профілю для вироблення нестандартних рішень.

Проблемна форма організації діяльності означає, що гравці поміщені в умови, коли вони не знають, що і як робити, які вони повинні виробити і застосувати способи комунікації, мислення, рефлексії, тобто знаходяться в умовах максимальної невизначеності.

Початку гри передують "передматчеві етапи", який триває іноді кілька місяців і включає в себе організаційну діагностику досліджуваної системи. Паралельно формується кількісний і якісний склад кожної ігрової команди (в кожному грає групу включаються 2-3 людини від керівництва гри, для координації гри, забезпечення творчої атмосфери, управління конфліктними ситуаціями, для забезпечення групової динаміки).

Як інструменти активізації творчого мислення використовуються прийоми, методи і техніки: провокування гострого конфлікту думок в режимі "жорсткої полеміки"; використання жартів, ігрових завдань, різноманітних конкурсів, що викликають як негативні, так і позитивні емоції; перехід від автономної роботи груп до пленарних, клубних і інших форм взаємодії.

Зниження ступеня невизначеності проблемної ситуації здійснюється за допомогою провідних методологів, які активізують специфічні труднощі, що виникають при ознайомленні з ситуацією і входження в неї, будують проблемне поле і формулюють проблеми, створюють концепцію замовлення на гру.

До ознак ОДГ відносяться наступні характеристики .

Моделюється конкретна діяльність фахівців з вирішення складних, кризових і комплексних проблем управління соціально-економічними системами на основі реальної інформації про їхній стан.

Ролі умовні, рішення виробляються поза рамками штатних організаційних структур. Забезпечуються відмінність ролевих цілей і взаємодія ролей, при атом відмінність ролевих цілей обумовлено головним чином відмінністю особистих інтересів учасників гри.

У ігрового колективу існує загальна мета. Використовується колективна діяльність з вироблення рішень. Запрограмована, на відміну від деяких імітаційних ігор, Багатоальтернативність рішень. Спеціальними игротехническими засобами забезпечується управління емоційним напруженням учасників гри. Система оцінювання діяльності учасників гри часто відсутня. ОДГ відрізняються значною тривалістю: від декількох днів до декількох тижнів і великим колективом граючих - від 50 до 70 осіб і більше.

Прийняті учасниками гри рішення не впливають на об'єкт управління, більш того, післядія прийнятих рішень в грі не простежується і, отже, не використовується для корекції діяльності гравців.