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

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

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

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

за темою: «Ігрові технології»

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. Характеристика ділових (управлінських, операціональних) ігор.
2. Структурні компоненти ділової гри.
3. Загальні вимоги до конструювання ділових ігор.
4. Організація та проведення ділових ігор.
5. Організаційно-діяльнісні ігри.
6. Підготовка і проведення організаційно-діяльнісних ігор.

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. Вербитский А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр.- М.- 1990 - 80 с.
7. Власова Н. Ю. И проснёшься боссом. Справочник по психологии управления. - Новосибирск.- 1994 - 346 с.
8. Дейян А. Реклама.- М.: «Прогресс», «Универс». - 1993.- 176 с.
9. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.- Л.: ЛГУ.- 1985- 256 с.
10. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. - М.- 1980 - 235 с.
11. Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. - М.- 1989 - 200 с.
12. Лопухин Е. В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебнометодическое пособие. - М.- 1986 - 168 с.
13. Михайлова Н. Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников //Педагогика и психология игры. - Новосибирск: НГУ.- 1985 - 178 с.
14. Ньюстром Д., Сканнел Э.Деловые игры и современный бизнес.- М.:БИНОМ.-1997- 144 с.
15. Платов В .Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. - М. - 1991.- 135 с.

Текст лекції

Вступ.

Розглянемо характеристики ділових ігор (ДІ) - управлінських, операціональних - ДІ), а також організаційно-діяльнісних ігор (ОДГ).

Треба сказати, що серед фахівців не існує єдиної думки щодо характеристик, а головне, критеріїв відмінностей між цими двома видами ділових ігор. На наш погляд, основною відмінністю є сфера застосування: ділові ігри частіше застосовуються для навчання і підвищення кваліфікації фахівців, а організаційно-діяльнісні ігри - для вирішення реальних виробничих завдань у системі управління. Але на практиці і цей критерій не є жорстким - обидва види ділових ігор застосовуються з різними цілями.

Питання 1. Характеристика ділових (управлінських, операціональних) ігор.

Найбільш загальна характеристика:

Операціональні гри за своїм психологічним параметрам (мотивації, участі в інтелектуальних ресурсів, емоційної забарвленням) аналогічні методу аналізу проблемних ситуацій, але вони мають сценарій, в якому закладений більш або менш жорсткий алгоритм «правильності» і «неправильності» прийнятих рішень. Таким чином, учень бачить вплив, який мали його рішення на майбутні події. Тут формалізований і мінімізований міжособистісний аспект.

Приватні характеристики ділових ігор:

1). Служать дидактичним засобом розвитку творчого (теоретичного і практичного) професійного мислення (здатність до аналізу виробничої ситуації, постановки, рішення і доведення нових завдань. Це досягається конструюванням (на етапі розробки) та реалізації (в процесі гри) системи проблемних ситуацій і пізнавальних завдань;

2). За змістом є імітацією конкретних умов і динаміки виробництва, тобто моделюванням двох реальностей: процесів виробництва і професійної діяльності фахівців;

3). По спрямованості виявляються двухплановой діяльністю, сприяють досягненню 2-х цілей: ігрових і педагогічних при домінуючій ролі останніх;

4). Конструюється і проводиться як спільна діяльність учасників навчального процесу в ході постановки професійно важливих цілей і їх досягнення шляхом підготовки та прийняття відповідних індивідуальних і групових рішень. Спільна діяльність має характер рольової взаємодії, розгортуваного у відповідності з прийнятими ігровими правилами і «нормами» професійних відносин.

5). Ділові ігри - це основний спосіб включення партнерів у спільну діяльність і водночас - спосіб створення і вирішення ігрових проблемних ситуацій за допомогою двостороннього (діалог) і багатостороннього (мультилог) спілкування.

Питання 2. Структурні компоненти ділової гри.

Основою розробки ділової гри є створення імітаційної та ігрової

моделей, які повинні представляти якусь цілісність.

Імітаційна модель відображає вибраний фрагмент реальної дійсності, який можна вважати прототипом моделі або об'єктом імітації. Ця модель визначає предметний, змістовний контекст професійної діяльності фахівців.

Ігрова модель фактично є способом опису роботи учасників з імітаційною моделлю. Ця модель визначає соціальний контекст професійної діяльності фахівців.

Предмет гри - це зміст діяльності учасників, в специфічній формі текст предмет реальної професійної діяльності.

Педагогічні цілі.

Дидактичні: закріплення системи знань, умінь, навичок в області конструювання ДІ, системи комунікації, прийняття колективних рішень.

Виховні: ініціація та розвиток творчого, інноваційного мислення; вироблення установки на практичне використання ділових ігор; корекція індивідуального стилю поведінки у процесі взаємодії з людьми; подолання психологічного бар'єру по відношенню до форм і методів активного навчання.

Ігрові цілі: розробка варіантів проекту ділових ігор; демонстрація розробникам ділової гри прийомів створення ігрового контексту.

Роль і функції гравців - повинні адекватно відображати «посадову картину» того фрагмента професійної діяльності, який моделюється у грі.

Правила гри - відображають характеристики реальних процесів і явищ, що мають місце в прототипах модельованої реальності.

Система оцінювання повинна забезпечувати, з одного боку, контроль якості прийнятих рішень з позицій норм і вимог професійної діяльності, а з іншого - сприяти розгортанню ігрового плану навчальної діяльності. Система оцінювання виконує не тільки функції контролю, але і самоконтролю умовно професійної діяльності, забезпечує формування ігрової, пізнавальної та професійної мотивації учасників.

Питання 3. Загальні вимоги до конструювання ділових ігор.

Зміст ділової гри, її форма повинні бути ґрунтовно продумані розробником. Пропонуємо оптимальний, на наш погляд, алгоритм конструювання ділової гри.

1 етап. Визначення теми, основної проблеми майбутньої імітаційної діяльності.

Гра повинна відображати реальну або ймовірну проблему. Це проблема може носити організаційний, технологічний або социономический характер і, або вже існувати в організації і переживатися співробітниками, або сприйматися тільки керівником або групою менеджерів. Якщо ділова гра розробляється для включення в навчальний процес Внз, то вона може носити імовірнісний характер.

2 етап. Визначення типу гри і її основних цілей.

Можливі типи гри: ознайомчо-навчальні; дослідницькі;

діагностичні; управлінські, проектувальні та інші. В окремих випадках можливе й поєднання типів, але тоді існує вірогідність розмивання цілей гри.

Цілі ділових ігор можуть бути надзвичайно різноманітні, але головне - досить чітко визначити їх в процесі розробки сценарію гри і постійно тримати в полі зору при складанні інструкції.

3 етап. Створення сценарію та інструкції.

Добре, якщо сценарій збудований за законами драматургії і містить свого роду експозицію - введення в ситуацію, ознайомлення з основними колізіями і конфліктами, персонажами і ролями; зав'язку - основну проблемну (або драматичну) крапку, яка призводить до проблемної ситуації (або до початку конфлікту); кульмінацію - опис можливих несприятливих наслідків проблемної ситуації або конфлікту; епілогу - в даному випадку, опис ситуації, в якій проблема позитивно вирішена (або відбулося конструктивне вирішення конфлікту).

Методична інструкція з проведення гри може фактично репрезентувати сценарій і включати:

- опис призначення і мети гри;
- опис структури ігрового колективу і функцій учасників;
- опис системи стимулювання (заохочення і штрафи);
- опис критеріїв виграшу і форм його визначення (із залученням зовнішніх експертів, взаємне оцінювання та ін.);
- необхідний довідковий матеріал, документи.

Коротка, але ємна рольова інструкція дозволяє учасникам швидко зорієнтуватись в ігровій ситуації, розподілити ролі і функції, приступити до виконання певної послідовності дій, постійно бачити основну мету роботи. При конструюванні гри передбачається організація сумісної діяльності гравців, їх рольової взаємодії у відповідності з правилами і нормами. Передбачається, що досягнення цілей відбувається шляхом послідовного прийняття індивідуальних, а потім групових рішень, тому при написанні інструкції необхідно сформулювати правила і обмеження, уточнити етапну або покрокову послідовність прийняття рішень.

4 етап. Обговорення гри.

Розробник повинен заздалегідь заготовити ряд питань для обговорення результатів та процесу гри, що, втім, не виключає спонтанності учасників і ведучого на цьому етапі. Учасники отримують взаємну зворотний зв'язок, діляться своїми переживаннями, відзначають позитивні і, можливо, негативні моменти в процесі гри. Іноді виникає необхідність або бажання вдосконалити та продовжити гру.

Питання 4. Організація та проведення ДІ.

Для організації і проведення ділової гри необхідно наступне:

- підготовка керівництва ігри і групи забезпечення;
- підготовка методичного і технічного забезпечення;
- підготовка інструктивних завдань і проведення пробного гри з групою забезпечення;
- адаптація ДІ до відповідного контингенту учасників і умов її проведення;
- проведення необхідних розрахунків для оцінки наслідків різних

варіантів рішень, формування оптимального або раціонального рішення для кожного фрагмента гри;

- попереднє формування складу ігрових груп;

- підготовка майбутніх учасників гри, оцінка рівня їх готовності до гри;

- оцінка ділової гри як форми вдосконалення підготовки та перепідготовки фахівців певного профілю.

Питання 5. Організаційно-діяльнісні ігри (ОДІ).

До класу цих ігор можна віднести: проблемні рольові ігри, проблемно-орієнтовані ділові ігри, апробационно-пошукові ігри, інноваційні ігри.

ОДІ застосовують при вирішенні складних соціально-виробничих завдань, коли потрібно об'єднання зусиль фахівців різних напрямів. Гра базується на основі пропонованої гравцям вихідної інформації про стан реальної соціально-економічної системи. Далі йде вироблення, обговорення і прийняття рішень з управління зазначеною системою.

В таких іграх найчастіше не вирішуються питання оперативного управління, а проблеми розробки програми управління. У грі виявляється комплекс проблем щодо управління соціально-економічною системою та шляхи вирішення цих проблем. В ОДІ зазвичай розглядаються кризові для стану системи, що забезпечують підвищену мотивацію учасників гри і сприяють виробленню рішень, що виводять систему з кризи.

Для проведення гри доцільно залучати фахівців різних напрямків, що несуть в грі різні функції (група забезпечення, консультанти, керівники груп та інші).

Організаційна завдання керівника - координація колективної діяльності учасників гри, їх особистісний і міжгрупове спілкування на всіх етапах вирішення проблеми. В ОДІ принципово не закладається безумовне рішення проблеми, інколи гра може закінчуватися і негативним результатом.

Питання 6. Підготовка і проведення організаційно-діяльнісних ігор (ОДГ).

Підготовка і проведення ОДІ, як правило, здійснюється в кілька етапів.

1. Передігровому етап (може тривати 2-3 місяці). Тут проводиться діагностика стану соціально-економічної системи, виявляються кризові проблеми, визначається загальна стратегія гри, формується її структура.

2. Далі проводиться підбір ігрового колективу, продумуються склади ігрових груп. У кожній групі є представник керівництва. Його роль полягає у створенні доброзичливого морально-психологічного клімату в групі, її контроль діяльності, при необхідності корекція, а також інформування колег по проведенню гри про стан групи і вирішення проблеми для координації проведення гри.

3. Введення гравців у гру. Тут проводиться орієнтування ігрового колективу на цілі і завдання гри, психологічна підготовка учасників (мобілізація їх творчого та інтелектуального потенціалу). Серед прийомів мобілізації учасників можна виділити такі, як «виклик вогню на себе» - провокування гравців на дискусію з керівником, серед позитивних прийомів можуть бути жартівливі конкурси та інші прийоми, які викликають позитивні

емоції. Завдання цього етапу в створенні розрізнених фахівців працездатного колективу, здатного вирішувати поставлену задачу.

4. Робота в групах. Цей етап протягом гри може неодноразово повторюватися при вирішенні окремих аспектів проблеми. Для аналізу ходу гри тут можуть залучатися експерти-фахівці, що не беруть участь в ході гри (журі). Аналіз ходу гри здійснюється керівництвом ігри без участі ігрових команд по виробленим учасниками гри рішень, за інформацією консультантів щодо діяльності групи. В результаті виробляється подальша стратегія проведення гри в наступному циклі. Таким чином, в ході гри її зміст може піддаватися корекції, в той час як загальна структура гри зберігається.

5. Узагальнення отриманих результатів.

По закінченні гри керівництвом розробляються основні підсумкові документи, які містять постановку проблеми, її структурний розгляд та пропозиції щодо її вирішення.

Після завершення гри доречно провести обговорення ходу гри спільно з учасниками та вислухати їхні думки, пропозиції та побажання по методиці проведення гри, а також про взаємини керівництва ігри і учасників.

Характерологічні ознаки ОДІ можна сформулювати наступним чином:

1) Моделюється діяльність фахівців з вирішення складних комплексних проблем управління соціально-економічними системами на основі реальної інформації про їх стан.

2) Ролі в ОДІ умовні. Рішення приймаються поза рамками штатних структур.

3) Забезпечується відмінність рольових цілей і взаємодія ролей. Це пояснюється наявністю особистих інтересів учасників гри.

4) Використання колективної діяльності.

5) Наявність загальної цілі у ігрового колективу.

6) Колективне вироблення рішень учасниками гри.

7) Реалізуються процес "ланцюжка рішень".

8) Передбачена многоальтернативность.

9) Спеціальними засобами забезпечується управління емоційним напругою гравців.

10) Прийняті в грі рішення не впливають на об'єкт управління.11) Наслідки прийняття рішень в грі не простежуються.

12) Система оцінювання діяльності учасників гри часто відсутня.

13) Необхідність в оцінці відсутній через високу для гравців ступеня мотивації при вирішенні поставленої проблеми.

Перераховані характерологічні ознаки можна вважати ознаками ДІ в повному обсязі. При цьому ознака 1 відносить ДІ до імітаційних методів навчання, ознаки 2-4 визначають ДІ як ігровий метод навчання. За зовнішніми ознаками 5-6 ДІ є методом колективного навчання. Ознаки 8-9, 11 відносять її до числа найбільш ефективних методів ділового навчання, а ознака 7 виділяє її серед всіх згаданих методів.