

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

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

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

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

за темою: «Особистісні чинники в ігротехнологіях»

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. Психологічні аспекти проведення ділових та організаційно-діяльнісних ігор.
2. Ролі учасників у процесі гри

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. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение.- Л.: ЛГУ.- 1985- 256 с.
8. Ефимов В.М., Комаров В.Ф. Введение в управленческие имитационные игры. - М.- 1980 - 235 с.
9. Ладанов И.Ф. Мастерство делового общения. - М.- 1989 - 200 с.
10. Лопухин Е. В. Видеотренинг трудных ситуаций в деловом общении. Учебнометодическое пособие. - М.- 1986 - 168 с.
11. Михайлова Н. Н. Деловая игра как средство профориентации старшеклассников //Педагогика и психология игры. - Новосибирск: НГУ.- 1985 - 178 с.
12. Ньюстром Д., Скэннел Э.Деловые игры и современный бизнес.- М.:БИНОМ.-1997- 144 с.
13. Платов В .Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение. - М. - 1991.- 135 с.

Текст лекції

Питання 1. Психологічні аспекти проведення ділових та організаційно-діяльнісних ігор.

Вже на етапі, що передував початок гри, в центрі уваги ведучого виявляється проблема мотивації учасників. Зрозуміло, ігрова форма роботи

зустрічається не так часто у навчальному процесі ВНЗ або трудового колективу, тому підстави для мотивації - це інтерес, цікавість учасників. Але ведучому важливо «включити» і також підтримувати визначений рівень змагальної мотивації серед гравців з тим, щоб вона стимулювала активність, а не провокувала самопрезентацію і амбітність. Для цього учасники можуть бути розділені на дві або більше мікрогрупи (команди), що мають одну і ту ж ігрову мету і вихідні дані. При цьому починає діяти ефект групового фаворитизму, сприяє командної згуртованості. При комплектуванні ігрового колективу і, в особливості, складу мікрогруп, необхідно враховувати сформовані міжособистісні відносини. Тому, ймовірний склад ігрового колективу, психологічні характеристики учасників та особливості їх міжособистісних відносин повинні бути відомі ведучому (в результаті спостереження, співбесіди, спільної діяльності, соціометрії). В іншому випадку, провідному доведеться реагувати спонтанно і докладати чималі зусилля для створення атмосфери доброзичливості та співпраці. Втім, у будь-якому випадку йому не уникнути цієї роботи, але можна значно підвищити її ефективність і знизити трудовитрати.

Починаючи гру, керівник спеціальним чином організує простір, для того, щоб всі учасники мали рівну можливість включитися в ігрову дію, а також, щоб команди не заважали один одному. Після розподілу учасників по командам, керівник роздає інструкції, необхідні бланки, документи і т. д. Після цього ведучий спрямовує свої зусилля на деталізацію розуміння учасниками ігрової ситуації, цілей, форми проведення гри, її етапів, ролей, функцій. Якщо ведучий виявляє недостатність знань гравців за змістом ігрової ситуації або за характером модельованої діяльності взагалі (що нерідко трапляється при проведенні навчальних ігор в студентських групах), то він може уточнити умови сам або ввести ситуацію звернення до довідкових матеріалів, або до компетентних фахівців. Взагалі існування групи експертів (особливо для роботи зі студентами) робить досить значний позитивний вплив і на процес роботи і на її результат.

Важливою особливістю більшості ігор є наявність рольової взаємодії, структурує груповий процес. Як правило, роль розуміється гравцями не тільки як сума функцій, але і зразків поведінки. В учасників формуються певні очікування щодо ігрової поведінки носіїв тих або інших ролей. Бажано, щоб ці очікування збігалися у всіх гравців. З цією метою в інструкції можна досить повно описати норми поведінки для кожної ролі. Це організує взаємодію в групі, впорядковує і регулює міжособистісні відносини і зменшує імовірність виникнення конфліктів.

Здатність діяти у відповідності з роллю багато в чому залежить від індивідуальних особливостей гравця. Тривожність, ригідність, акцентуації характеру можуть перешкоджати адекватне прийняття ролі. Впливають на цей процес та соціально-психологічні характеристики особистості. Середній соціометричний статус у групі більш сприятливий для прийняття ролі в порівнянні з низьким.

В залежності від індивідуальних та соціально-психологічних

особливостей гравці,

як правило, використовують у процесі гри різні стратегії:

- «експертна» стратегія - гравець приймає рішення, спираючись на свої уявлення про якомусь узагальненому образі спеціаліста, експерта в даній області діяльності;

- «ідентифікаційна» стратегія - гравець ототожнюється з певною людиною, знайомих йому з цієї соціальної ролі в реальній діяльності;

- «азартна» стратегія - гравець орієнтований на змагальність і виграш, але так як гра являє собою групову діяльність, то вклад такого гравця в колективний успіх може бути досить вагомим;

- «процесуальна» стратегія - гравець не особливо центрується на результаті, але цілком активно включається в процес;

- «критична» стратегія - прагнучи отримати більш високий соціометричний статус, деякі гравці критикують саму гру, її правила і т. д.;

- «відчужена» стратегія - гравець явно або приховано дистанціюється від учасників. Зрозуміло, типологія стратегій цим не вичерпується і, крім названих причин,

визначається також типом гри, якістю її розробки і «обкатанності», навчальної або виробничої ситуацією, пов'язаної з грою, особистістю і кваліфікацією ведучого та іншими факторами.

Успішність роботи ведучого і ефективність гри багато в чому визначається його здатністю спостерігати за гравцями, фіксувати особливості їх поведінки і вибрані стратегії, з тим, щоб підтримувати і регулювати необхідний рівень емоційної та інтелектуальної напруженості. Методами такого регулювання можуть бути різні вправи з арсеналу соціально-психологічних тренінгів: розминкові вправи, етюди і вправи, спрямовані на групове зімкнення, психогімнастика, брейнстормінг та інші методи активізації інтелектуальної активності і креативності.

Необхідність керувати грою не повинна призвести до зайвого втручання ведучого в хід гри, тим більше до його авторитарності. Подібна позиція ведучого блокує ігрове поведінка учасників, знижує ефективність рефлексії і відкритість у вираженні почуттів під час обговорення результатів і всього процесу гри.

Основні труднощі, що виникають на різних етапах гри:

- спонтанне ділення групи на мікрогрупи (команди) може призвести до явного нерівності сил і знизити ігрову мотивацію однієї або декількох команд, тому керівникові не слід упускати з виду момент «ділення» на команди;

- на початку гри деякі учасники, прагнучи отримати більш високий соціометричний статус, можуть обрати стратегію критики, а найбільш природним об'єктом критики їм представляється гра, тому керівнику доводиться докладати зусиль, щоб довести, що призводить до невдач не погана структура гри, а ігнорування гравцями яких-небудь факторів;

- на процес гри можуть переноситися вже склалися особисті стосунки, тому керівник повинен уважно відслідковувати подібні процеси, постійно

бути готовим до необхідності перерозподілити ролі, видозмінити правила і т. д.;

- можлива також втрата одним або декількома гравцями розуміння ігрового контексту і спроба домінування, у зв'язку з чим керівнику необхідно бути готовим втрутитися і провести рефлексивний паузу, щоб дати учасникам можливість зрозуміти і відреагувати на цю ситуацію;

- деякі поведінкові прояви гравців можуть не відповідати психологічному поняттю «здорова особистість» (а у виняткових випадках - психічної норми) і, оскільки такого учасника вже неможливо виключити з гри, керівник може, уміло варіюючи ролями, мінімізувати шкоду, принесений подібною поведінкою;

- в процесі гри учасники можуть відчувати різні труднощі професійного і психологічного характеру, і мистецтво ведучого полягає в тому, щоб відрізнити ситуації, що потребують його втручання в тому чи іншому обсязі від ситуацій нормального «подолання матеріалу»;

- після завершення власне ігрового періоду, необхідно провести обговорення гри і тих почуттів, які пов'язані з цим у гравців, і на цьому етапі можуть виникнути ситуації, що вимагають особливої тактовності ведучого.

До речі, для завершального етапу роботи - обговорення можна запропонувати учасникам наступні питання:

- Викликала інтерес проведена гра?
- Чи вважаєте Ви конструктивною і корисною таку форму роботи? Чому?
- Чи відповідає, на Вашу думку, ситуація, запропонована в сценарії гри реальним умовам діяльності?
- Що, на Ваш погляд, можна було зробити краще, якщо б грали ще раз? Які компоненти гри потребують корекції, удосконалення?
- Якими могли бути інші результати гри? Чому?
- У чому Ви бачите корисність гри особисто для Вас?
- Ви хочете поділитися почуттями, пов'язаними з ігровою ситуацією, із взаємовідносинами учасників?
- Для самоаналізу роботи керівника можна запропонувати наступні питання:
 - Наскільки відповідає гра даним складом учасників?
 - Орієнтована гра на наявні в учасників знання? І в якійсь мірі гра орієнтована на «зону найближчого розвитку» учасників?
 - Використовувалася додається до гри інформація і не вимагалася додаткова?
 - Як виглядала динаміка і характер мотивації учасників протягом всієї гри?
 - Переважала чи ігрова, навчальна, дослідницька мотивація або мотивація на спілкування, взаємодію?
 - Було налагоджено конструктивну взаємодію? Простежувалася в ході гри групова динаміка, і який був її характер?
 - Яка ефективність гри і в чому вона виражається?

7. Дослідницький аспект ділових ігор.

З метою оптимізації управління грою, а також для корекції та вдосконалення процесу конструювання ділових ігор корисно, а іноді і необхідно проводити дослідницьку роботу, як в ході гри, так і за її підсумками.

Предметна область дослідження визначається, як правило, наступними параметрами: психологічний клімат у групі, особливості групової динаміки, інтелектуальна активність і продуктивність учасників, ступінь ініціативності і реальний внесок кожного учасника, розподіл ігрових ролей... Методичний інструментарій підбирається в залежності від завдань дослідження, обраних параметрів і кваліфікації дослідника або дослідницької групи.

Наприклад, при аналізі взаємодії і розподілу ролей у групі часто використовується методологічна схема і відповідна методика Р. Бейлса. Їм виділяється два види функцій поведінки, необхідного для успішного існування і розвитку групи: функція вирішення завдання і функція підтримки. Перша функція реалізується за допомогою висування і перевірки гіпотез, щодо ключової проблемної ситуації або приватних завдань в сценарному плані гри, отримання і переробки інформації, прийняття рішень. Функція підтримки відображає соціальний і емоційний клімат групи і реалізується за допомогою різних процесів, феноменів та механізмів: прийняття/неприйняття, компроміс, співробітництво, суперництво, конфлікт, емпатія і т. д.

Успішність гри багато в чому визначається гнучкої рольовою структурою, що сприяє ефективній реалізації та функції розв'язання задачі та функції надання підтримки.

Питання 2. Ролі учасників у процесі гри

Охарактеризуємо можливі ролі учасників у процесі гри.

Ролі, що сприяють виконанню завдання:

1. Ініціатор - учасник, який частіше, ніж інші, пропонує нові рішення, вносить пропозиції, змінює точку зору на цілі групи.
2. Послідовник - підхоплює нову ініціативу, розширює її, допомагає в реалізації започаткованих в групі справ.
3. Координатор - сприяє правильному «поділу праці». Стежить за тим, щоб у групі не займалися кількома справами одночасно декілька учасників, щоб усі мали заняття, відповідне спільної мети.
4. Орієнтує - прокладає шлях і визначає напрямок роботи групи у відповідності з якими орієнтирами. У групі обговорює питання про те, як швидко розвивається група, як близько до мети вона знаходиться, а правильному напрямку вона йде, звертає увагу на рівень захопленості учасників групи грою, стежить за часом та ін.
5. Оцінюючий - оцінює діяльність окремих учасників і всієї групи, актуальну ситуацію, підводить підсумки на проміжних стадіях гри і в кінці заняття.
6. Шукає інформацію - часто ставить запитання і намагається отримати на них відповіді, спонукає до дії, прийняття рішень.

Ролі, важливі для співробітництва в групі та її розвитку.

7. Заохочує - мотивуючий і «підштовхує інших» до участі в груповому процесі, залучає малоактивних членів групи в ігрову діяльність, демонструє розуміння чужих ідей і думок.

8. Гармонізатор - спонукає до спільної діяльності, сприяє конструктивному вирішенню конфліктів, прагне подолати суперечності між учасниками, прагне до компромісу.

9. Знімає напругу - намагається зняти напругу у важких ситуаціях, часто жартує.

10. Охоронець правил - стежить за дотриманням загальноприйнятих у групі положень і принципів. Нагадує про норми і правила спільної роботи і комунікації в групі.

Ролі, що ускладнюють співпрацю в групі і її розвиток.

11. Блокуючий протистоїть груповим ініціатив, ставить під сумнів значущість того, що відбувається. В ситуації внутрішнього конфлікту воліє особисті цілі груповим.

12. Шукає визнання - незалежно від того, що відбувається в групі, намагається звернути на себе увагу, демонструє свої здібності і можливості у всіх ситуаціях. Намагається бути в центрі уваги групи, здивувати, зацікавити своєю особистістю, викликати захоплення, жадає похвали.

13. Домінуючий - часто заважає іншим висловитися, намагається маніпулювати іншими учасниками.

14. Уникає роботи в групі - не підтримує групових ініціатив, прагне бути в стороні. Уникає ризикованих для його дій і ситуацій. Схильний відмовчуватися або давати малозначні, ухильні відповіді.

Аналіз рольової структури проводиться на підставі таких питань:

- Які з перерахованих ролей проглядаються в групі?

- Як прийняття учасниками тих або інших ролей впливає на динаміку групових процесів і на психологічний клімат в групі?

- Чи не є деякі ролі занадто руйнівними для групової динаміки і мети гри? І, якщо є, то, як потрібно змінити рольову структуру, щоб група розвивалася і працювала ефективніше? За допомогою яких методів і прийомів це робити?

Не менш важливим аспектом групової динаміки є прийняття рішень. Можливі такі основні типи прийняття рішень в групі:

1. «Непомітне» рішення. Чітка позиція в дискусії не висловлена, рішення виникає як би само по собі, без його повного усвідомлення учасниками.

2. Авторитетне рішення. Чітка позиція авторитетного члена групи виявилася безперечною, рішенням групи ця позиція прийнята як єдино вірна, хоча в ході дискусії висловлювалися й інші думки. У цьому випадку члени групи відчують деяку незадоволеність і, у всякому разі, не сприймають як своє.

3. Рішення меншості. Активна меншість, надаючи підтримку один одному, проводить своє рішення. Всі інші члени групи мали власні уявлення

про вирішення проблеми, проте, єдиної точки зору виробити їм не вдалося.

4. Компромісне рішення. Коли в дискусії не вдається вийти на єдине рішення, потрібні взаємні поступки і тоді можлива ситуація, в якій буде прийнято рішення не викликає протест ні в кого, але і нікого не задовольняє повністю.

5. Рішення більшості. Таке рішення вважається демократичним і тому вірним, але це не завжди так. Крім того, у що залишився меншості виникає почуття, що вони не зуміли досить чітко висловити свою позицію, що практичне втілення рішення покаже його неспроможність.

6. Рішення на основі взаєморозуміння. Таке рішення виникає в дискусії, яка триває до тих пір, поки кожен з учасників не зможе, хоча б частково, примкнути до висунутому пропозицією. При цьому всі відчують, що вони мали можливість вплинути на рішення, і кожен знає, чому вони прийшли до такого рішення.

7. Одноставне рішення. Для складних проблем такої спосіб прийняття рішення буває рідкісним. Повного одноставності досягти неможливо в принципі, хоча б тому, що спочатку розділені функції і ролі учасників дискусії.

Типи прийняття рішень різняться за рівнем залученості гравців, ступеня аналітичності, узгодженості та іншими параметрами. Ведучому, а іноді і всієї групі, корисно проаналізувати, як пов'язано прийняття рішення з рівнем розвитку групи, її структурними характеристиками, особливостями групової динаміки, процесами лідерства, реалізацією основних функцій і, в кінцевому рахунку, з результатами гри.8. Особливості реалізації ділових ігор з використанням персональних комп'ютерів.

Ігрове моделювання ситуацій є важливим інструментом при формуванні мислення у студентів у процесі вивчення дисциплін з курсу маркетингу і менеджменту. Актуальні питання розгляду ринкової ситуації при прийнятті управлінських рішень в умовах конкурентного ринку у силу сформованих на сьогоднішній день умов економічної кон'юнктури. При цьому, безумовно, необхідно вміти враховувати і аналізувати цілий ряд питань ринкової кон'юнктури, починаючи від аналізу товарів та послуг і закінчуючи особливостями психологічного впливу характеру прийнятих рішень на виробничі колективи.

На жаль, жодна модельована колективна ДІ не може розглядати досить велике число чинників одночасно і при цьому зберігати реальний масштаб часу. Більш того, кожна ДІ все одно не повністю задіює весь потік учнів, виводячи лідерів на перші ролі і залишаючи «в тіні» відстаючих.

Поява комп'ютерних засобів спілкування та навчання дозволяє забезпечити інтерактивне спілкування з персональним комп'ютером і зосереджувати увагу на безлічі факторів, причому індивідуально, не залежно від ступеня підготовленості учня. В рамках комп'ютерних ДІ аналізується зазвичай багатофункціональна соціально-економічна система, в якій основні керуючі системою фактори це ідеалізовані інструменти ринкового впливу.

Серед комп'ютерних ДІ найбільш цікавою і повною, з точки зору

розглянутих факторів, є стратегічна комп'ютерна гра «Капіталізм».

"КАПІТАЛІЗМ" - ділова стратегічна гра в реальному масштабі часу, яка моделює сучасний діловий світ з неперевершеною глибиною і складністю. Широкий діапазон видів комерційної діяльності, що охоплює роздрібний продаж, виробництво, гірничодобувну промисловість, сільське господарство, управління, маркетинг, фінансове управління, бухгалтерський облік, економіка і фондовий ринок. У грі "КАПІТАЛІЗМ", можливо:

- * Створити власну легенду, стати новим Генрі Фордом автомобільної промисловості.

- * Увійти в сотню відомих мільйонерів у більш молодому віці, ніж це зробив Біллі Гейтс.

- * Захопити частку на ринку безалкогольних напоїв більшу, ніж Coca-Cola і Pepsi разом узяті.

- * Швидко втратити багатство після ведення "брудної гри" в процесі маніпулювання акціями.

- * Влаштувати торговий "шторм" на ринку з маркетинговою кампанією інновації нового товару.

- * Стати лідером на комп'ютерному ринку за рахунок продажу комп'ютерів, що мають розроблені вами науково-технічні секрети.

- * Збільшити продуктивність своєї фірми, вкладаючи зусилля на підготовку кадрів і встановлення вдосконаленого обладнання.

- * Застосувати теорію економії за рахунок зростання виробництва, знизити собівартість, і піднімати прибуток.

- * Сформулювати план розширення або диверсифікацію, випустити нові акції і збільшити капітал.

- * Реорганізувати вмираючу корпорацію.

- * Формувати роздрібну імперію, встановлюючи універмаги на кожній території, що має споживачів.

- * Сформувати сільськогосподарське королівство, і управляти постачанням пшениці цілої нації.

- * Перемогти на ринку, викликавши скорочення цінової війни.

- * Посилити фінансове лідерство, інтегруючи весь синергетичний капітал компанії.

- * Монополізувати виробництво сировини та ціни на нього, захоплюючи кожен доступний запас природного ресурсу.

- * Перемогти ваших конкурентів на фондовому ринку ворожими діями по відношенню до їх акціонерним пакетів.

- * Подвоїти ваші частки на ринку створенням торгового об'єднання.

- * Різнобічно розвинути більше ніж 40 типів виробів, включаючи: автомобіль, напій, хімічні товари, сигарети, комп'ютер, електронні вироби, продовольство, взуття, меблі, коштовності, іграшки, годинники і т. д.