

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1.В.ДВ.12.02 ИГРОТЕХНИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ПСИХОЛОГИИ

**Автор:** Терелянская И.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 37.05.02 «Психология служебной деятельности» («Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»)

**Квалификация (степень) выпускника:** психолог

**Форма обучения:** очная

**Цель освоения дисциплины:** сформировать компетенции:

ПК-27 способность принимать оптимальные управленческие решения;

ПСК-3 - способность преподавать дисциплины в области психологии в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействия обучающихся.

**План курса:**

**Тема 1. Введение в дисциплину «Игротехнические методы в психологии». Объект и предмет науки. Основной понятийный аппарат дисциплины. История создания деловых игр.**

История развития групповых методов: основные парадигмы и специфика тренингов. Классификация и основные виды тренинговых групп (по К. Рудестаму, Ж. Год-фрау). Интрапсихическая терапия: группы встреч, гештальт-группы, группы транзактного анализа, психоаналитические группы, группы, использующие психосинтез, группы арт-терапии. Поведенческая терапия: Т-группы, группы телесной и танцевальной терапии, группы тренинга умений и НЛП-группы, психодраматические группы. Гештальт подход – основные характеристики (Ф. Перлз), самосознание как единство физического, эмоционального, умственного сознания. Защитные механизмы (слияние, ретрофлексия, интроекция, проекция) и незавершенный гештальт. Психоаналитический подход – З. Фрейд и его современные последователи: Э. Фоулкс, Л. Хирст, М. Пайнс, П. Маре. Психоанализ в группе Психоанализ группы. Психоанализ через группу. Четыре уровня группового процесса: уровень текущей реальности, переноса, уровень проекций и архетипов. Транзактный анализ в группе (Э. Берн). Структурный анализ, ТА в узком смысле, анализ игр и сценариев. Типы терапевтического воздействия в группе: опрос, спецификация, конфронтация, объяснение, иллюстрация, подтверждение, интерпретация, кристаллизация. Психодраматический подход (Д. Киппер, Г. Лейтц, П. Ф. Келлерман) – имитационное моделирование. Ролевые игры Д. Морено, Д. Киппер. Пять основных принципов использования ролевых игр. Базовые техники в психодраме: представление самого себя, исполнение роли, диалог, монолог, дублирование, реплики в сторону, обмен ролями, техника пустого стула, техника зеркала. Телесно-ориентированный подход – В. Райх. Основные техники: глубокое дыхание, мануальное воздействие, вербальный анализ, проработка причин. Нейро-лингвистическое программирование (НЛП) – Р. Бендлер, Д. Гриндер. Концентрация внимания не на содержании процесса, а на форме. Модальности. Репрезентативные системы. Якорь и якорение ресурсных состояний. Деловая игра как новая область деятельности и научно-технического знания, как форма ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач. Инновационные, имитационные, организационно-деятельностные, организационно-коммуникативные, организационно-мыслительные и другие виды деловых игр.

Деловая игра как метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей. Задачи деловых игр (эффективное формирование способности к управленческой деятельности, навыков

социального взаимодействия и разделения производственных функций, руководства и подчинения, принятия коллективных и индивидуальных решений в постоянно меняющихся условиях конкретного производства). Деловая игра как средство повышения квалификации управляющих. Учебная и производственная модификации деловых игр.

Из истории деловых игр. История развития метода деловых игр (М.М.Бирнштейн, организационно-деловые игры Г.П.Щедровицкого, инновационные игры В.С.Дудченко, школа В.К.Тарасова (Таллин), эмоционально-игровая методика Е.В.Гильбо (Ленинград) и др. Два рождения деловых игр в отечественной науке, деловые игры в США (Ч. Абт, К. Гринблат, Ф. Грей, Г. Грэм, Г. Дюпюи, Р. Дьюк, Р. Прюдом и другие). Понятие игры. Деловая игра как один из активных игровых методов. Роль деловых игр в управлении.

## **Тема 2. Виды управленческих и деловых игр. Этапы разработки игры. Подготовительный этап, сама игра, постигровое моделирование. Этапы прохождения деловой игры по К. Хэррису. Характеристика деловой игры. Роль игротехника в группе. Задачи игротехника.**

Виды управленческих и деловых игр (учебные, производственные, исследовательские).

Классификация деловых игр Л.В. Ежовой:

### **1. «По времени проведения»:**

- без ограничения времени;
- с ограничением времени;– игры, проходящие в реальное время;
- игры, где время сжато.

### **2. По оценке деятельности:**

- балльная или иная оценка деятельности игрока или команды;
- оценка того, кто как работал, отсутствует.

### **3. По конечному результату:**

- жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила;
- свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи.

### **4. По конечной цели:**

- обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников;
- констатирующие - конкурсы профессионального мастерства;
- поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения.

### **5. По методологии проведения:**

- луночные игры – любая салонная игра (шахматы, “Озеро”, “Монополия”). Игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки;
- ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием;
- групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра “Координационный Совет”, “Кораблекрушение”);
- имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях;
- организационно-деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий) — не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность;
- инновационные игры (В.С. Дудченко) — формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации;
- ансамблевые игры (Ю.Д. Красовский) — формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб».

Задачи игротехника.

Система мотивов игроков деловой игры. Познавательная цель игры.

Признаки качественности деловой игры:

- 1) наличие проблемы или задачи, предлагаемой для решения;
- 2) наличие условного, смоделированного объекта;
- 3) воспроизведение управленческой деятельности;
- 4) наделение играющих ролями и ролевыми функциями;
- 5) наличие взаимодействий между играющими, повторяющих реальные связи и отношения иерархической системы по горизонтали и вертикали;
- 6) многозвенность «цепочки решений», вытекающих одно из другого;
- 7) наличие конфликтных ситуаций вследствие различия интересов или в условиях информационной неопределенности;
- 8) наличие в игре фактора времени, совпадающего с реальным, «сжатого» или замедленного;
- 9) наличие системы оценки игровой деятельности, наличие соревнования или состязательности играющих групп.

Формирование межличностных коммуникаций внутри команды, распределение ролей и ответственности, согласование и подчинение интересов индивида интересам группы в достижении цели в процессе деловой игры. Самоорганизация студентов в разных областях (например, при распределении функциональных обязанностей).

Руководство игрой. Оценка результатов игры. Распределение ролей между участниками игры. Различие ролевых целей при выработке решений, которые способствуют возникновению противоречий между участниками, конфликта интересов.

Наличие управляемого эмоционального напряжения. Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли. Наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива. Коллективная выработка решений участниками игры. Многоальтернативность решений. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

### **Тема 3. Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.**

Идеи децентрации Ж. Пиаже и Л.С. Выгодского как механизм, лежащий в основе этих методов. Исследования процесса принятия группового решения в школе К. Левина. Эксперименты.

Разработки в области активных групповых методов в теории установки Д.Н. Узнадзе. Теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и закономерности переноса знаний и умений, полученных в игре, в реальную действительность.

Психологические исследования как основа разработки деловых игр. Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях.

### **Тема 4. Признаки качественности деловой игры. Принципы формирования рабочих групп в зависимости от целей деловой игры**

Содержание и структура деловой игры. Методика проведения деловых игр. Сценарии деловых игр. Этапы деловой игры (введение, разделение участников на группы, изучение ситуации, обсуждение ситуации в группах, разработка групповой структуры, игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, его оформление; подведение итогов игры, анализ деятельности групп оценка эффективности работы, разбор оптимального варианта, общая дискуссия). Игровые эксперименты. Деловые игры как средство анализа систем управления. Непредсказуемость деловой игры.

Цель деловой игры.

Наглядность и простота представления моделируемых процессов, модульный характер игры (модуль участника, модуль руководителя игры), включенный характер игры в рамках обучающей программы или действий на предприятии системы менеджмента, компьютерная реализация основных процедур алгоритмов игры.

### **Тема 5. Внутригрупповые процессы Этапы группообразования. Teambuilding. Особенности**

## **построения команды в смоделированных ситуациях в управленческих и деловых играх.**

Внутригрупповые и межгрупповые процессы при проведении деловых игр. Команда как результат игры. Модели группообразования.

Этапы группообразования и уровни развития группы. Команда. Психологические аспекты командной работы в деловой игре..

Внутригрупповые процессы. Феномен группового давления. Явление социальной лени. Феномен «огруппления мышления». Групповая нормализация. Групповая поляризация. Внутригрупповой конфликт. Конформизм. Особенности протекания внутригрупповых процессов в ситуации управленческих и деловых игр. Взаимодействие и взаимоотношения в коллективе. Социально-психологический климат в коллективе. Включенность личности в коллектив. Нормы, ценности и санкции в производственном коллективе.

Типы совместной деятельности в деловой игре: технологический тип, функциональный тип, экономический тип, социально-психологический тип, формально-организационный тип.

Проблема группообразования в современной социальной психологии. Модели группообразования и групповой динамики. Внутригрупповые механизмы, обеспечивающие сохранность группы: руководство и лидерство, групповое давление, конформность, сплочение, командообразование - teambuilding. Явление интрагруппового фаворитизма. Феномены совместимости и сработанности в групповой деятельности. Подход Стенфорда и Роарка. Модель Такмена. Стадийность развития группы в экстремальных условиях.

Подходы к формированию команды. Методы и приемы командообразования. Типологии командообразования. Принцип Ч.Манза и Г.Симза «4-К»: комбинат, кружок, клика, команда. Формирование управленческих команд. Этапы формирования команды.

Модели функционирования команды. Командная работа и работа в команде.

Подходы к формированию команды. Интертипные и интратипные отношения в команде.

Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.

## **Тема 6. Сценарий деловой игры. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.**

Вводная часть. Игровая ситуация (план подготовки к игровой ситуации, сама ситуация). Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Подведение итогов. Кейс-метод и метод деловых игр: сходство и отличие. Ошибки игротехника. Ошибки группы.

## **Тема 7. Игровые процедуры на тренинговых занятиях.**

Ролевые игры и теория ролей. Исследования Дж.Мида, Дж.Морено, Р.Линтона.

Дискуссионные методы: теория и методика проведения. Подготовка и организация дискуссии. Основные стратегии ведущего (свободная, программированная, компромиссная). Основные этапы и процедура дискуссии. Обратная связь в групповой дискуссии. Анализ наиболее типичных ошибок организации и проведения дискуссии. Групповое интервью. Основные фазы: 1) сбор фактов, данных о проблеме; 2) оценка этих данных, высказывание мнений, оценок; 3) поиск решений; 4) принятие решений.

Обратная связь и зондирование общественного мнения, преданкетирование, изучение потребностей группы, изучение мотиваций. Особенности организации группового интервью и некоторые технические приемы (повтор, вопросы, обращение к группе, резюмирование).

Кейс-метод: теория и методика проведения (Анализ ситуаций) - разбор казусов из практики, анализ ситуаций морального выбора, анализ проблемных ситуаций. баллинтовские группы.

## **Тема 8. Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр.**

Деловая игра в управленческом консультировании. Организационно-деятельностные игры в управленческом консультировании. Обсуждение игры с руководством Компании (результаты,

особенности проведения, включенность и поведение участников, выявленные тенденции и проблемные зоны и т.д.)

### **Тема 9.Специальные методы работы (обеспечивающие продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры.**

Анализ видеоматериалов. Мозговой штурм - основные фазы, правила организации и проведения брейнсторминга. Использование метода для раскрепощения группы, умения слушать партнеров, развития воображения. Использование дискуссионных методов в рефлексии, для принятия групповых решений, поиска новых неожиданных возможностей).

Методика шесть шляп.

Модеративная работа психолога-игротехника.

### **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:**

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Устный опрос

- Подготовленная управленческая (деловая) игра (либо Программа игры, либо проведение по подготовленной Программе)
- Разбор результатов конкретных управленческих (деловых) игр

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса.

<b>Код этапа освоения компетенции</b>	<b>Результаты обучения</b>
ПК-27.2	Точно описывает: - концептуальные основы теории менеджмента, закономерностей, принципов и методов принятия управленческого решения; - основные направления, теории и проблемы игротехнических методов; - методики проведения игр; Правильно спланировано и проведено занятие с применением управленческих (деловых) игр. В течении учебной работы эффективно участвовал в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Точно анализирует и подбирает методы нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений.
ПСК-3.3	Точно определяет и описывает социально-психологические законы формирования и развития различных групп и специфику общения в этих группах; особенности и психологические требования, предъявляемые к различным видам делового взаимодействия. Владеет базовым: комплексом практических навыков, позволяющих успешно взаимодействовать в различных ситуациях с представителями различных групп; техниками установления психологического контакта;техниками анализа невербальных компонентов общения. Правильно планирует, разрабатывает и проводит методики, техники, приемы организации

**Основная литература:**

1. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 661 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15490-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/507987>
2. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/530652>