

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ Б1.В.ДВ.12.02 ИГРОТЕХНИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ПСИХОЛОГИИ

**Автор:** Черняева А.В.

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 37.05.02 Психология  
служебной деятельности

**Квалификация (степень) выпускника:** психолог.

**Форма обучения:** очная

**Цель:** сформировать компетенцию 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:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Введение в дисциплину «Игротехнические методы в психологии»	<p>Объект, предмет и основной понятийный аппарат дисциплины. История развития групповых методов: основные парадигмы и специфика тренингов. Классификация и основные виды тренинговых групп (по К. Рудестаму, Ж. Годфруа). Интрапсихическая терапия. Поведенческая терапия. Виды групп: Т-группы, группы телесной и танцевальной терапии, группы тренинга умений и НЛП-группы, психодраматические группы. Гештальт подход (Ф. Перлз). 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 группы. Психоанализ через группу. Четыре уровня группового процесса: уровень текущей реальности, переноса, уровень проекций и архетипов. Трансактный анализ в группе (Э. Берн). Структурный анализ, ТА в узком смысле, анализ игр и сценариев. Типы терапевтических воздействий 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. Телесно-ориентированный подход – В. Райх. Основные техники. Нейролингвистическое программирование (НЛП) – Р. Бендлер, Д. Гриндер. Модальности. Репрезентативные системы. Якорь и якорение. 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. Задачи деловых игр. Деловая игра как средство повышения квалификации управляющих. Учебная и производственная модификации деловых игр. История деловых игр и 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. Понятие игры. Деловая игра как один из активных игровых методов. Роль деловых игр в управлении.</p>
Тема 2	Виды управленческих и деловых игр	<p>Виды управленческих и деловых игр (учебные, производственные, исследовательские). Классификация деловых игр Л.В. Ежовой: по времени проведения, по</p>

		<p>оценке деятельности, по конечному результату, по конечной цели, по методологии проведения, ролевые игры, групповые дискуссии, имитационные, организационно-деятельностные игры, инновационные игры; ансамблевые игры. Руководство игрой. Задачи игротехника. Система мотивов игроков деловой игры. Познавательная цель игры. Признаки качества деловой игры. Формирование межличностных коммуникаций внутри команды, распределение ролей и ответственности, согласование и подчинение интересов индивида интересам группы в достижении цели в процессе деловой игры.</p> <p>Коллективная выработка решений участниками игры. Многоальтернативность решений. Наличие системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.</p>
<b>Тема 3</b>	<b>Деловая игра как средство диагностики и прогноза поведения личности в различных реальных ситуациях</b>	<p>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.</p>
<b>Тема 4</b>	<b>Психологические исследования и активные групповые методы как основа разработки деловых игр</b>	<p>Содержание и структура деловой игры. Методика проведения 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. 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.</p>
<b>Тема 5</b>	<b>Особенности построения команды в смоделированных ситуациях управленческих и деловых игр</b>	<p>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. Внутригрупповые механизмы, обеспечивающие сохранность группы: руководство и лидерство, групповое давление, конформность, сплочение, командообразование - teambuilding. Явление интрагруппового фаворитизма. Феномены совместности и сработанности в групповой деятельности. Подход Стенфорда и Роарка. Модель Такмена. Стадийность развития группы в экстремальных условиях. Подходы к формированию команды. Методы</p>

		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. Интертипные и интратипные отношения в команде. Ролевая структура группы в деловой игре. Конструирование деловой игры. Типичные ошибки при разработке и конструировании игр.
<b>Тема 6</b>	<b>Особенности конструирования деловой игры</b>	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.
<b>Тема 7</b>	<b>Методики оценки эффективности групповой работы в процессе управленческих и деловых игр</b>	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. 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.
<b>Тема 8</b>	<b>Деловая игра в управленческом консультировании</b>	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.)
<b>Тема 9</b>	<b>Продуктивное общение в процессе проведения управленческой / деловой игры (мозговой штурм, модеративная работа психолога-игротехника и т.д.)</b>	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 и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Рекомендуемые средства (методы) оценивания
<b>ПК-27.3</b> Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления	Овладение знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Овладение умениями и навыками управления внутригрупповыми	Владеет знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Владеет умениями и навыками управления внутригрупповыми	Устный опрос, деловая игра, тестирование

<p>внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений.</p>	<p>процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умение и навыки контролировать и оценивать результаты принятых управленческих решений. Готовность действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готовность нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала</p>	<p>процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умеет организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умеет и применяет навыки контроля и оценки результатов принятых управленческих решений. Готов действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готов нести социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала</p>	
<p><b>ПСК-3.2</b> Применять на практике методы обучения взрослых, индивидуально и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов. Применять активные психологические методы обучения, в том числе проводить психологические тренинги, деловые и ролевые игры</p>	<p>Овладение знаниями, умениями и навыками преподавания психологических дисциплин. Умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой, знание критериев эффективности обучения и умение контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса. Овладение знаниями, умениями и навыками преподавания психологических дисциплин, умение организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой, знание критериев эффективности обучения и умение контролировать</p>	<p>Владеет знаниями видов, специфики и процедур принятия управленческих решений в той или иной ситуации. Владеет умениями и навыками управления внутригрупповыми процессами с целью принятия оптимальных управленческих решений, умеет организовывать коммуникации и взаимодействие между обучающимися, между преподавателем и группой с целью принятия оптимальных управленческих решений, знание критериев эффективности управленческих решений, умеет и применяет навыки контроля и оценки результатов принятых управленческих решений. Готов действовать в нестандартных управленческих ситуациях. Готов нести</p>	<p>Устный опрос, деловая игра, тестирование</p>

	<p>и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса. Проведение тренингов для клиентов в целях повышения эффективности их работы (тренинги командообразования, групповой сплоченности и т. п.) Проведение психологических тренингов, направленных на расширение и укрепление внутренних ресурсов клиентов /Проводить психологические занятия и тренинги для разнородных групп клиентов/Разрабатывать программы психологических тренингов, деловых и ролевых игр с учетом конкретных задач подготовки клиентов. Разрабатывать программы подготовки специалистов межведомственных команд по оказанию психологической помощи организациям. Проведение психологических тренингов по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для самостоятельной жизни и социализации</p>	<p>социальную и этическую ответственность за принятые решения. Способен принимать оптимальные управленческие решения при оценке персонала</p>	
--	--	---	--

### Основная литература.

Васильев Г.А.	Управленческое консультирование [Электронный ресурс]: учеб. пособие.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 - 255 с.	М.: ЮНИТИ-ДАНА	2012		Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/16449">http://www.iprbookshop.ru/16449</a> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю
Приходько А.Н.	Менеджмент: деловые игры, кейсы и практические задания [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Приходько А.Н.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, 2014 - 157 с.	СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет	2014		Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/49960">http://www.iprbookshop.ru/49960</a> .— ЭБС «IPRbooks», по паролю