

**Модуль деловой игры «Сквозная практическая работа» по курсу  
«Актуальные проблемы теории и практики современной психологии»**

**Игнатова Екатерина Сергеевна**

**старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии  
ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный  
исследовательский университет»**

## Деловая игра

**Актуальность** применения интерактивных форм обучения в мировой и отечественной педагогической науке обусловлена тем, что разработка и внедрение деловых игр (ДИ) в образовательный процесс высших учебных заведений имеют большое значение для развития ключевых профессиональных компетенций. ДИ являются инструментом формирования личности субъекта образовательного процесса, достигается цель активизации такого процесса. ДИ представляет собой часть педагогической системы через имитационное моделирование или групповое действие по выборке решений.

**Выбор инновационной образовательной технологии** обоснован тем, что ДИ «Сквозная практическая работа» по курсу «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии» связывает его темы, и представляет единый модуль подготовки студентов для практической работы в профессиональной деятельности психолога. В ходе ДИ выясняются комбинации последствий различных направлений и форм его деятельности. Преподаватель может различные элементы игры сориентировать на конкретный объект труда психолога. Преподаватель в процессе ДИ может добавлять или изменять информацию, оказывать влияние на принимаемые решения. Поэтому в ходе проведения игры можно гибко приспособляться к разным учебным группам по их уровню подготовки.

Методика разработки данной ДИ базируется на использовании **отечественного и зарубежного опыта**. Л.С. Выготский рассматривает деловую игру как возможность зоны ближайшего развития на основе моделирования ситуации и обучения. Моделирование – это процесс абстрагирования реальности с определенной целью. В моделировании и деловых играх используются интерактивные представления всех аспектов реальности – прошлого, настоящего и будущего – с целью обучения.

В мировой практике используется Колб-цикл обучения и Глазерфельд-радикальный конструктивизм, геймификация on-line обучения. Цель геймификации – анализ профессиональной деятельности, процесса обучения, определение состава участников. Какое поведение будем поощрять? Что участники должны делать на выходе? Г. Окштейн и К. Томас рассматривают структурированное общение для обучения. Р. Дьюк – деловые игры как язык будущего: ДИ формируют следующие профессиональные компетенции: 1) управлять проектами; 2) решать профессиональные вопросы креативно; 3) использовать коммуникативные навыки; 4) развивать и применять лидерские качества в профессиональном взаимодействии; 5) работать в команде; 6) мыслить стратегически.

**Методика проведения деловой игры «Сквозная практическая работа» по курсу «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии».**

Конструирование ДИ – безусловно, творческий акт требует соответствующей методики проведения деловых игр. Наличие такой методики позволяет избавить преподавателя от ненужных затрат времени и даст возможность методологически подойти к ДИ.

**Структура деловой игры.** Основой разработки ДИ является создание имитационной и игровой моделей, которые должны органически накладываться друг на друга, что и определяет структуру ДИ. Порядок проведения ДИ можно представить схематически в Рисунке 1.

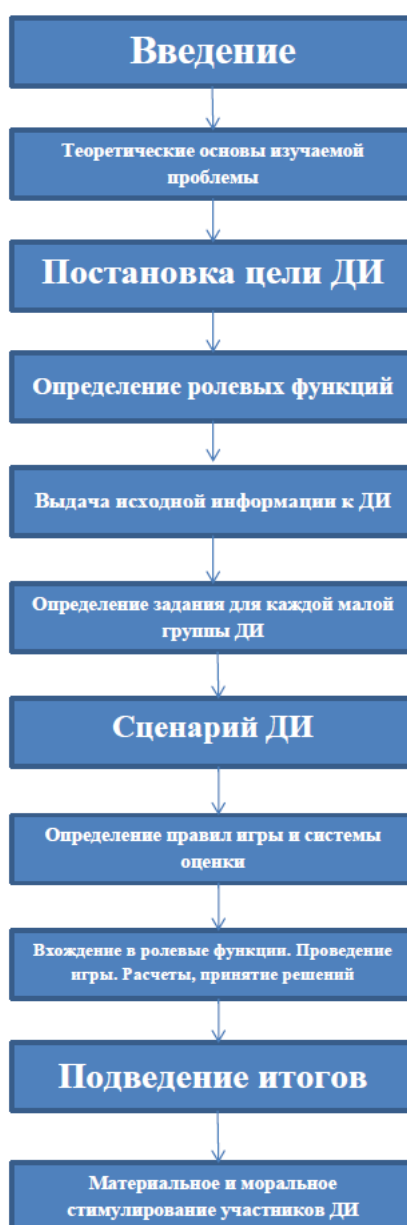


Рисунок 1 – Последовательность проведения деловой игры

Имитационная модель отражает выбранный фрагмент реальной действительности, объекта имитации. Игровая модель является способом описания работы участников с имитационной моделью.

Игровые цели необходимы для мотивации к игре, создания соответствующего эмоционального фонда. ДИ представляют собой многостороннюю концепцию обучения студентов психологическим знаниям, это сочетание элементов: лекций, практических занятий и игры с целью углубленного понимания и усвоение изучаемого курса: «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии».

**Педагогические цели включают в себя:** закрепление системы знаний, выработка системы умений, принятие коллективных решений, развитие коммуникативных умений, порождение творческого мышления, выработка установки на практическое использование умений, приобретенных в ДИ.

Игра имитирует профессиональную ситуацию, которая вынуждает участников вновь и вновь принимать решения. Таким образом, они непосредственно и активно вступают в дискуссию, самостоятельно работают для достижения общей цели, в ходе игры овладевают существом трудового процесса психолога и проблемами эффективной организации его деятельности.

Главное действующее лицо на таких занятиях – студент. Роль преподавателя, помимо оценки знаний студентов, заключается в том, что он организует обсуждение учебных вопросов, оказывает помощь в трудных познавательных ситуациях, подводит итоги обсуждения проблемных заданий. Преподаватель берет на себя роль инструктора. Его задачи: постепенно, небольшими шагами, донести основные элементы психологического знания; дать возможность группам участников самостоятельно предпринимать некоторые действия и вырабатывать некоторые решения; помочь участникам в осмыслении некоторых решений и их последовательности.

**Участники ДИ должны:**

- изучить основные проблемы организации деятельности психолога; научиться связывать теоретическое осмысление положения дел с практическими действиями;
- почувствовать взаимность теории и практики;
- выделить влияние частных решений на различные сферы деятельности;
- самостоятельно решать проблемы согласования и координации;
- уяснить значение отдельных тем психологии;
- принимать быстрые решения по управлению профессиональной деятельностью;
- научиться эффективно работать в своей отрасли.

Количество участников ДИ на одного преподавателя от 3 до 5 групп с числом участников в группе 2-3 человек.

Для проведения ДИ необходимо иметь мультимедийное техническое обеспечение: ПК, проектор.

Рабочую аудиторию целесообразно разделить на отдельные рабочие зоны.

## **Ход деловой игры «Сквозная практическая задача»**

### Тема 1. Психология: будущее науки и практики.

Учебная группа разбивается на микрогруппы, которые создаются на основе принципов психологической совместимости студентов (3-5 человек).

Микрогруппа создает учебный проект деятельности психолога:

1. Продумать объект труда психолога и позиционировать проект на психологическом рынке.

2. Показать действие основных направлений, подходов и методов профессиональной деятельности психолога.

3. Разработать должностную инструкцию психолога.

### Тема 2. Система труда психолога как профессионала.

1. Продумать миссию, стратегию и тактику деятельности психолога с учетом объективных условий и факторов.

2. Спрогнозировать удовлетворение конкретных потребностей для эффективной реализации проекта.

3. Выбрать теоретико-методологическую основу профессиональной деятельности и обосновать свой выбор.

### Тема 3. Профессионализм психолога в решении актуальных социально-психологических проблем.

1. Провести горизонтальный, вертикальный, сравнительный анализы актуальных социально-психологических проблем.

2. Определить основные тенденции, выбрать тему работы в рамках проекта и обосновать свой выбор.

3. Разработать концепцию деятельности психолога по выбранной теме на основе реальных показателей ее результативности.

### Тема 4. Разработка модели.

1. Обосновать место и роль выбранного объекта работы в современных социально-экономических условиях с учетом объективных и субъективных факторов. Найти заказчика.

2. Диагностический этап (анализ состояния объекта работы; выявление противоречий и обоснование способов их разрешения, формулировка проблемы и практической значимости работы).

3. Теоретический этап (выбор и обоснование подхода к решению выбранной проблемы; конструирование системы устойчивых категорий для решения конкретной проблемы; описание научной значимости работы)

4. Прогностический этап (постановка цели; формулирование гипотезы, задач работы; определение методов, сроков; прогнозирование ожидаемых результатов; разработка программы, календарного плана, положения об экспериментальной площадке).

5. Организационный этап (подготовка соответствующих документов, например, издание приказа по организации об утверждении локальных актов, рабочей группы; подачи заявки на присвоение статуса экспериментальной

площадки, согласованной с органами управления образования; подготовка кадров, ведущих работу, распределение управленческих функций).

6. Практический этап (разработка и апробация критериев, показателей и уровней результативности / эффективности, разработка и графическое изображение модели, инновационных механизмов оценивания результатов деятельности психолога по выбранному направлению).

7. Обобщающий этап (письменный отчет, публикации обобщенных материалов, корректировка плана дальнейшей работы по результатам скрининга).

Тема 5. Разработка и апробация алгоритма организации деятельности психолога по выбранному направлению.

1. Практический этап (реализация модели; мониторинг; управление рисками: идентифицировать возможные риски своей работы на основе системы классификации рисков, проанализировать внутренние и внешние риски, выстроить модель риск-менеджмента для проекта);

2. Обобщающий этап (обработка данных; анализ результатов; соотнесение результатов работы с поставленными целями, задачами; оформление и описание хода и результатов работы; анализ выполнения социального заказа и уточнение образовательных целей, тематика публикаций; подготовка и издание методических рекомендаций).

Тема 6. Управление рентабельностью проекта.

1. Разработать отчет о субъективных и объективных прибылях и убытках проекта.

2. Разработать алгоритм проектирования субъективной и объективной прибыли.

3. Провести факторный анализ прибыли и рентабельности проекта.

Тема 7. Современное состояние и перспективы развития психологии.

1. Рассмотреть возможность решений по совершенствованию управления деятельностью психолога.

2. На основе проведенного анализа разработать систему антикризисного развития современной психологии.

**Заключительный этап** – подведение итогов деловой игры «Решение сквозной работы». Презентация итогов по «фирмам».

**Стимулирование** – студенты, выполнившие и защитившие решение сквозной практической работы на «Отлично» получают 80 баллов в балльно-рейтинговой системе оценки знаний студентов.

**Анализ результатов** использования представленного материала в образовательном процессе позволяет сделать вывод, что за 3 года применения автором данной методики, большинство студентов успешно сдают затем государственный комплексный экзамен, защищают выпускные квалификационные работы, а главное трудоустраиваются, и успешно трудятся, поскольку в ходе выполнения ДИ у них сформированы знания, умения, практические навыки, т. е. соответствующие профессиональные компетенции.



## Список литературы

1. Выготский Л.С. Психология развития человека / Л.С. Выготский. – Москва: Смысл, Эксмо, 2005. – 1136 с.
2. Журавлев А.Л. Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии / Л.В. Журавлев. – Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2011. – 560 с.
3. Миронова Е.В. Психологический аспект работы студентов в деловой игре / Е.В. Миронова // Стратегии и тенденции современного образования. – 2015. – № 2. – С. 18-20.
4. Применение инновационных образовательных технологий в учебном процессе / ред. И.Н. Вольнов. – Владивосток, 2011. – 104 с.
5. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности / сост. О.Г. Ридецкая. – Москва: Издательский центра ЕАОИ, 2012. – 800 с.
6. Сямрикова А.И. Развитие психологических и профессиональных компетенций сотрудников в деловых играх / А.И. Сямрикова, А.И. Гильманова, А.А. Рабцевич // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 3-3 (47). – С. 86-89.
7. Юревич А.В. Методология и социология психологии / А.В. Юревич. – Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2010. – 272 с.