

# ПРЕЗЕНТАЦИЯ НА ТЕМУ: «ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ»

---

Подготовила: Слипенко О

Проверила: Жарких Н.Г.

---

# РОЛЕВАЯ ИГРА

**РОЛЕВАЯ ИГРА**- ЭТО ИНТЕРАКТИВНЫЙ МЕТОД, КОТОРЫЙ ПОЗВОЛЯЕТ ОБУЧАТЬСЯ НА СОБСТВЕННОМ ОПЫТЕ ПУТЕМ СПЕЦИАЛЬНО ОРГАНИЗОВАННОГО И РЕГУЛИРУЕМОГО «ПРОЖИВАНИЯ» ЖИЗНЕННЫХ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ.

БЛАГОДАРЯ ЕЙ ОБУЧАЮЩИЕСЯ:

- ПРИОБРЕТАЮТ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ДРУГИМИ ЛЮДЬМИ В ЛИЧНОСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ СИТУАЦИЯХ;
- УСТАНАВЛИВАЮТ СВЯЗЬ МЕЖДУ СВОИМ ПОВЕДЕНИЕМ И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯМИ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА СВОИХ ПЕРЕЖИВАНИЙ, А ТАКЖЕ ПЕРЕЖИВАНИЙ ПАРТНЕРОВ ПО ОБЩЕНИЮ.

# КЛАССИФИКАЦИЯ РОЛЕВЫХ ИГР

## По назначению:

- ❖ По диагностике личностных качеств
- ❖ Тренировке социально- ролевого поведения
- ❖ Развитию коммуникативных и организаторских качеств

## В зависимости от полноты заданного сюжета:

- ❖ Со слабо значимым сюжетом
- ❖ С достаточно полным значимым сюжетом
- ❖ С жестко заданным сюжетом

# ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ РОЛЕВОЙ ИГРЫ

1. подготовка к проведению игры
2. Непосредственное проведение игры
3. Подведение итогов игры

---

# ДЕЛОВАЯ ИГРА

---

**Деловая игра**- это игровой метод активного социально- психологического обучения, род операциональных игр, заключающий в своей структуре форму воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирование систем отношений, характерных для данного вида практики. Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой (игровой) деятельности участников на имитационной модели, воссоздающей условия и динамику практической деятельности.

# ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ КАК ТЕХНОЛОГИИ

- ❑ Наличие модели системы отношений, воссоздание в ней предметного и социального содержания профессиональной деятельности
- ❑ Реализация «цепочки решений»
- ❑ Наличие и распределение ролей
- ❑ Взаимодействие игроков
- ❑ Коллективная выработка решений участниками игры
- ❑ Наличие управляемого эмоционального напряжения
- ❑ Наличие системы индивидуального и/или группового оценивания деятельности участников



# ДЕЛОВАЯ ИГРА ОЦЕНИВАЕТСЯ ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРИЗНАКАМ:

- 1) Эффективность принимаемых участниками игры решений согласно заданной роли;
- 2) Межгрупповое взаимодействие участников деловой игры;
- 3) Взаимодействие участников внутри игровых групп;
- 4) Личностные качества участников деловой игры

---

# ОРГАНИЗАЦИОННО- ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ИГРА

---

Организационно-деятельностная игра (ОДИ)- игровой метод АСПО, род операциональных игр, в ходе которых с использованием моделирования организации профессиональной деятельности обучаемыми решаются актуальные теоретические и практические проблемы, развивается рефлексивный компонент творческого мышления.

# ОТЛИЧИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ ИГРЫ ОТ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ.

- Проводится более продолжительное время;
- Предлагает участие широкого круга организаторов: режиссера, сценариста, методологов и игротехников;
- Обязательное и широкое использование рефлексивных методик.

# ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ ИГРЫ:

- самоопределение;
- анализ проблемы;
- определение системы ценностей и целей деятельности;
- определение системы средств осуществления деятельности;
- построение проекта измененной деятельности.

# ФАЗЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ИГРЫ:

- принятия участниками нормативных требований к игровой деятельности;
- осознания затруднений в практическом и мыслительном планах деятельности по разрешению проблемы;
- формирования потребности в перестройке собственной деятельности и личности;
- построения стратегии профессионального самоизменения.