**Игра «Жираф» на развитие коммуникативных навыков**

Возраст участников: 14-17 лет

Количество участников: 15-20

Цели игры:

* активизация творческого потенциала участников, раскрытие их творческих способностей, выявление интересов и склонностей;
* повышение социальной адаптации, освоение норм и правил жизни в коллективах, ознакомление со способами конструктивного общения;
* развитие коммуникативных способностей,
* формирование навыков творческой и групповой работы,
* формирование навыков самостоятельной деятельности, умения самому принимать решение в состоянии неопределенности;
* развитие навыков свободного и дружелюбного общения со сверстниками;
* предоставление возможности попробовать свои силы в различных новых видах деятельности;
* снятие психологических барьеров и установок, полное раскрепощение сознательной личности.
* развитие творческих способностей.
* Диагностика личности и коммуникативных, деловых навыков.

**Задачи:**

Игровое моделирование позволяет успешно решать следующие задачи:

- определять индивидуальные и коллективные способности испытуемых, степень их подготовленности к разным требованиям,

- повышать интерес участников к учебному процессу, их вовлеченность в решение организационных задач.

- наглядно представить реальную ситуацию, прочувствовать ее и определить возможные стратегии собственных действий и отработать ее комплексное поэтапное решение в имитационном режиме.

- приобрести навыки решения проблем в условиях, максимально приближенных к реальной ситуации.

-осуществить диагностику различных личностных качеств, осведомленности, коммуникативных и деловых навыков.

**Вид игры:**

**1. По времени проведения:**

– с ограничением времени; (Каждый участник занимает не более 5 минут «начальника»)

**2. По оценке деятельности:**

Больше баллов зарабатывает тот участник, который смог убедить «начальника» за наименьшее количество минут: 1 минута – 5 баллов;

2 минуты – 4 балла;

3 минуты – 3 балла;

4 минуты – 2 балла;

5 минут – 1 балл;

Более 5 минут – 0 баллов

**3.По конечному результату:**

– жесткая игра – существуют жесткие правила (Каждый играющий подходит к столу «начальника» и пытается убедить его в том, что он не жираф, причём, он должен получить подпись «начальника» в специальной справке. «Начальников» – 6-8 человек).

Правила:

1. Мы вежливы
2. Мы активны
3. Мы следим за правильной речью
4. Не перебиваем оппонента
5. Можно использовать вербальные и невербальные средства
6. Можно использовать эмоционально окрашенную речь
7. Не проявляем агрессии
8. Соблюдаем регламент (не более 5 минут)

**4. По конечной цели:**

– обучающая – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников:

1. Активизирует творческий потенциал
2. Повышает социальную адаптацию
3. Развивает коммуникативные навыки
4. Формирует навыки самостоятельного выбора средств
5. Формирует навыки свободного и дружелюбного общения со сверстниками
6. Формирует деловые навыки.

**5. По назначению:**

исследовательская – для имитационного моделирования не только действующих, но и проектируемых объектов, процессов, механизмов (в том числе экономических и социальных) с целью проведения их экспериментального исследования.

**6. По наличию взаимодействия:**

интерактивная

**7. По однозначности выигрыша:**

жесткая

**8. По характеру моделируемых ситуаций**.

1. Игра с соперником. (Борьба сторон, конкуренция.)

Моделируются процессы управления в условиях, взаимовлияющего поведения или взаимодействия друг на друга различных систем.

**9. По характеру игрового процесса:**

- игра с взаимодействием участников

1. Отношения между играющими носят характер противоборства. Действие одного прямо или косвенно влияет на действие другого участника группы.

2. Игра-соревнование.

Группы слушателей между собой не связаны. Играют независимо друг от друга и, начиная с одной и той же исходной ситуации, достигают различных успехов.

**10. По динамике моделируемых процессов:**

1. Игры с ограниченным числом ходов.

**11. По тематической направленности и характеру решаемых проблем:***функциональная*, в которой имитируется реализация отдельных функций или процедур управления (управление трудом, управление кадрами)

**Описание игры «Жираф»**

**Ход игры**

В аудитории или фойе по периметру расставляются стулья и столы, за которыми сидят «начальники». На столах – *таблички,* обозначающие должность «начальника» («Директор школы», «Главный врач», «Директор магазина», «Начальник почтового отделения», «Заведующий аптекой», «Заведующий библиотекой», «Главный прораб», «Директор фабрики» и др.)

Здесь же - *секундомер*, фиксирующий количество времени, потраченного на убеждение оппонента.

По сигналу руководителя в помещение входят участники и путём свободного выбора определяют, с кем из «начальников» начать собеседование. В руках у каждого участника «Справка» со следующим содержанием:

СПРАВКА

дана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в том, что он действительно не жираф.

«Директор школы» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

«Директор магазина»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

(Количество необходимых подписей зависит от количества «начальников».

Возле каждой подписи записывается количество минут, потраченных на беседу).

Диалог оппонентов – это импровизация. Каждый из оппонентов, соблюдая правила игры, должен постараться как можно быстрее убедить «начальника» поставить свою подпись в «справке». Если за 5 минут подпись не получена, игрок получает ноль баллов и переходит к столу следующего «начальника, и так – по кругу.

Диалог выглядит примерно следующим образом:

- Здравствуйте, уважаемый…., я хотел бы устроиться к вам на работу!

- Но мы жирафов не принимаем. Производство требует серьёзного подхода и работник должен быть умным и он должен быть, конечно, человеком!

- Простите, но я же человек!

- Я вижу перед собой жирафа. Докажите, что Вы не жираф!

- Пожалуйста! Жираф ходит на четырёх ногах, а у меня две ноги!

- Ну, это не доказательство. Человек может тоже встать на четвереньки.

- Послушайте, пожалуйста, я использую речь, а жирафы не умеют говорить!

- Кто его знает, в наше время всё может быть. Не мешайте работать, у меня сложный рабочий день (или «У меня обеденный перерыв», « Я не могу тратить на Вас своё драгоценное время» и т.д.)

- Но обратите, пожалуйста, внимание на мою кожу: она светлая и тонкая. Жираф же в шкуре, да ещё и покрытой пятнами!...........

………………………………………………………………………

Диалог продолжается до тех пор, пока «начальник» не согласится подписать справку или по окончании заданного времени.

После окончания игры определяется победитель, тот, кто выдержал регламент игры и получил наибольшее количество баллов.

После окончания игры проводится рефлексия:

1. Участники устно обмениваются впечатлениями от полученных ощущений.
2. Участники заполняют *опросный лист.*

**Содержание опросного листа**:

1. Каковы Ваши ощущения? (понравилась игра, не понравилась, есть что-то захватывающее…)
2. В какой момент Вы почувствовали беспомощность?
3. Что помогло преодолеть преграду?
4. Пригодится ли в жизни навык общения с оппонентом, который с Вами не соглашается?
5. В какой профессии пригодятся навыки общения?
6. Что я могу изменить в себе, чтобы стать успешным в общении с оппонентом?

**Результаты:**

**Достоинства данной игры:**

1. Обстановка «как будто» – мы здесь играем, и учимся, играя – все имеют право пробовать, право на ошибку.
2. Свобода в выборе своих действий, идей, которая обеспечивается большой зоной неопределенности деятельности – творческий процесс.
3. Отсутствие готовых, правильных решений – решения ищем сами и вместе, следовательно, все решения - это наше приобретение.
4. Участники приобретают личный внутренний опыт саморазвития, взаимодействия, поиска – возможность поиска своего поведения, идей, способов решения задач.
5. Сплоченность социальной группы. (по Робберу и Тильману)
6. Не обозначена верхняя граница достижений.
7. Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся.
8. Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания.
9. Соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к общению.
10. Обеспечивает вовлеченность обучаемых.
11. Насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах.
12. Легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.
13. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.
14. Данным метод провоцирует включение рефлексивных процессов, представляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов.

В игре «Жираф» реализуются принципы игрового процесса:

1. Проблемность – знания являются личным открытием.
2. Обеспечение максимально возможной адекватности учебно-познавательной активности характеру практических задач.
3. Принцип взаимообучения - в обмене знаниями и опытом между участниками.
4. Принцип индивидуализации – работа с учетом индивидуальных возможностей и способностей участников.
5. Обеспечение творческого характера деятельности.
6. Состязательность – мощный побудительный фактор.
7. Игровой характер учебно-познавательной ситуации.
8. Активизация мыследеятельности обучаемого путем формирования специальных условий, способствующих его активизации независимо от его желания
9. Соблюдение необходимого темпа игры
10. Способствовать установлению внутригрупповой сплоченностью при обсуждении вариантов, способов решения групповых задач
11. Воздействие на участников постоянное, ненавязчивое, разнообразное.
12. Отсутствие упреков, осуждений - психологическая безопасность
13. Обратная связь.

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика группы | Ученики 7-9 классов. Дети-подростки чаще всего не уверены в своих силах, не умеют конструктивно общаться, теряются в непривычной ситуации. |
| Цели игры | 1. повышение социальной адаптации 2. развитие коммуникативных способностей 3. развитие навыков свободного и дружелюбного общения 4. снятие психологических барьеров |
| План игры (организационный ход) | В аудитории или фойе по периметру расставляются стулья и столы, за которыми сидят «начальники». На столах – таблички, обозначающие должность «начальника» («Директор школы», «Главный врач», «Директор магазина», «Начальник почтового отделения», «Заведующий аптекой», «Заведующий библиотекой», «Главный прораб», «Директор фабрики» и др.)  Здесь же - секундомер, фиксирующий количество времени, потраченного на убеждение оппонента.  По сигналу руководителя в помещение входят участники и путём свободного выбора определяют, с кем из «начальников» начать собеседование. В руках у каждого участника «Справка» со следующим содержанием:  СПРАВКА  дана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в том, что он действительно не жираф.  «Директор школы» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)  «Директор магазина»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)  ( Количество необходимых подписей зависит от количества «начальников».  Возле каждой подписи записывается количество минут, потраченных на беседу).  Диалог оппонентов – это импровизация. Каждый из оппонентов, соблюдая правила игры, должен постараться как можно быстрее убедить «начальника» поставить свою подпись в «справке». Если за 5 минут подпись не получена, игрок получает ноль баллов и переходит к столу следующего «начальника, и так – по кругу.  Диалог выглядит примерно следующим образом:  - Здравствуйте, уважаемый…., я хотел бы устроиться к вам на работу!  - Но мы жирафов не принимаем. Производство требует серьёзного подхода и работник должен быть умным и он должен быть, конечно, человеком!  - Простите, но я же человек!  - Я вижу перед собой жирафа. Докажите, что Вы не жираф!  - Пожалуйста! Жираф ходит на четырёх ногах, а у меня две ноги!  - Ну, это не доказательство. Человек может тоже встать на четвереньки.  - Послушайте, пожалуйста, я использую речь, а жирафы не умеют говорить!  - Кто его знает, в наше время всё может быть. Не мешайте работать, у меня сложный рабочий день (или «У меня обеденный перерыв», « Я не могу тратить на Вас своё драгоценное время» и т.д.)  - Но обратите, пожалуйста, внимание на мою кожу: она светлая и тонкая. Жираф же в шкуре, да ещё и покрытой пятнами!...........  ………………………………………………………………………  Диалог продолжается до тех пор, пока «начальник» не согласится подписать справку или по окончании заданного времени. |
| Необходимые материалы (игровой материал) и оборудование | 1. столы, стулья, 2. таблички с обозначением «должности» оппонента 3. Заготовки-справки 4. Заставки «Ушла на обед», «Перерыв», «Ушёл с отчётом» и др. |
| Правила игры | Правила:   1. Мы вежливы 2. Мы активны 3. Мы следим за правильной речью 4. Не перебиваем оппонента 5. Можно использовать вербальные и невербальные средства 6. Можно использовать эмоционально окрашенную речь 7. Не проявляем агрессии 8. Соблюдаем регламент (не более 5 минут) |
| *Инструкция для участников* | 1. Постараться убедить «начальника» и получить подпись в справке 2. Говорить только по делу 3. Не перебивать говорящего 4. Не задерживаться у стола более 5 минут |
| *Вопросы для рефлексии с группой* | Содержание опросного листа:   1. Каковы Ваши ощущения? (понравилась игра, не понравилась, есть что-то захватывающее…) 2. В какой момент Вы почувствовали беспомощность? 3. Что помогло преодолеть преграду? 4. Пригодится ли в жизни навык общения с оппонентом, который с Вами не соглашается? 5. В какой профессии пригодятся навыки общения? 6. Что я могу изменить в себе, чтобы стать успешным в общении с оппонентом? |
| *Ожидаемые результаты занятия* | 1. Обстановка «как будто» – мы здесь играем, и учимся, играя – все имеют право пробовать, право на ошибку. 2. Свобода в выборе своих действий, идей, которая обеспечивается большой зоной неопределенности деятельности – творческий процесс. 3. Отсутствие готовых, правильных решений – решения ищем сами и вместе, следовательно, все решения - это наше приобретение. 4. Участники приобретают личный внутренний опыт саморазвития, взаимодействия, поиска – возможность поиска своего поведения, идей, способов решения задач. 5. Сплоченность социальной группы. (по Робберу и Тильману) 6. Не обозначена верхняя граница достижений. 7. Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. 8. Метод позволяет соединить широкий охват проблем и глубину их осмысливания. 9. Соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к общению. 10. Обеспечивает вовлеченность обучаемых. 11. Насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с применяемой в традиционных методах. 12. Легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка. 13. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность. 14. Данным метод провоцирует включение рефлексивных процессов, представляет возможность интерпретации, осмысливания полученных результатов. |
| Самоанализ деятельности ведущего | Вопросы для самоанализа   1. Что получилось? 2. Где случались заминки участников? 3. Что нужно исправить в условиях правилах? 4. Достигнут ли ожидаемый результат? 5. Каково психологическое состояние играющих? (Веселы, активны, пунктуальны?) |