

МВД России

Всероссийский институт повышения квалификации
сотрудников МВД России

**ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР
С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Методические рекомендации

Домодедово
ВИПК МВД России
2026

ББК 74.04
П 78

Авторский коллектив:

Д. Е. Кульчиков, кандидат юридических наук; **Е. С. Насекина**;
Л. Н. Зайченко; **Г. В. Большакова**; **А. А. Калинин**; **В. В. Левенков**

Рецензенты:

И. С. Бочанцев – врио начальника БСТМ УМВД России по Ямало-Ненецкому автономному округу полковник полиции;

М. Л. Родичев – доцент кафедры оперативно-разыскной деятельности в ОВД Санкт-Петербургского университета МВД России кандидат юридических наук, доцент полковник полиции.

П 78 Проведение деловых игр с отдельными категориями сотрудников органов внутренних дел : методические рекомендации / Д. Е. Кульчиков, Е. С. Насекина; Л. Н. Зайченко; Г. В. Большакова; А. А. Калинин; В. В. Левенков. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2026. – 37 с.

Настоящая работа обобщает ценный опыт организации и проведения игровых занятий, адресованных определенным категориям сотрудников территориальных органов внутренних дел, а именно сотрудникам подразделений по работе с личным составом, подразделений делопроизводства и режима, информационно-аналитических подразделений и руководящего состава органов внутренних дел, повышающим квалификацию в ВИПК МВД России.

Данные методические рекомендации разработаны специально для сотрудников правоохранительных органов, непосредственно занятых в профильных областях деятельности. Кроме того, издание станет ценным ресурсом в образовательном процессе, способствуя подготовке широкого круга сотрудников территориальных органов внутренних дел.

ББК 74.04

© ВИПК МВД России, 2026

1. Нетрадиционные методы обучения как средство повышения эффективности образовательного процесса

1.1. Становление игры в ходе исторического развития общества

Одной из первейших форм социально-игровой деятельности ученые называют ритуалы и обряды. Ритуал близок по своей природе к игре, поскольку он имеет правила, ограничивающие его пространство в деятельности и свободу творческой интерпретации, обращен к реальности через сакральное, и серьезность веры в него соседствует с несерьезностью игровых форм его выражения (костюмы, атрибутика, сценическое и музыкальное сопровождение). Отличительной особенностью ритуала от игры является доминирование сакрального в дихотомии реальность и нереальность, жесткость установленных правил, не допускающих творческого выхода из спроектированной ритуалом ситуации, и, наконец, сверхсерьезное отношение к достижению материального реального результата, где ценностью становится не действующий индивид, а цель ритуала (игры).

От социальных технологий ритуал отличается традиционностью и постоянством в обращении к тематике и каноническая фиксированность форм. Сближает же ритуал и социальные технологии стремление изменять и управлять социумом. Приобщение каждого ритуала к определенным жизненным моментам, ситуациям явление не случайное, а результат длительного анализа, выбора обоснований и тщательная работа по трактовке события, явления.

Формирование манипуляторной технологии управления поведением индивида и масс наблюдается на протяжении многих веков, оказывая большое влияние на институт власти. Социальная направленность деятельности религиозных конфессий составляет ее технологическую сущность. Принцип ситуационности проявляется уже в том, что вероисповедание зависит от места рождения или жительства индивида. Сама идеология веры формировалась тоже в зависимости от географических, исторических особенностей той или иной страны. Главной целью религии всегда является улучшение жизни на земле через преобразование самого человека, что соответствует и целям социальных технологий. А также религия обладает серьезной научной аналитической базой, она развивается вместе с изменением среды, она выстраивает новые смысловые и обрядовые концепты.

Как известно, свойство игры власть в лице религии и в лице государства использовала в качестве манипулятивного средства. Соккрытие

информации об истинных целях того или иного действия являлось характерной чертой игрового сценария.

Игра и педагогика рассматриваются как дидактические приемы воспитания и обучения. В России конец XIX в. связан с мощным общественным движением за реформирование образования с целью изменения методов образования. Немецкие методы обучения, не свойственные культуре России, породили ответную реакцию творческой интеллигенции и ученых на разработку методик, отражающих национальные особенности русской культуры. При этом знание русских детских игр и вкрапление их в процесс обучения рассматривалось как необходимый элемент патриотического воспитания (например, у Л.Н. Толстого).

XX столетие стало поворотным для использования игры в педагогической дидактике. Ко второй половине XX столетия игра прочно заняла свое место в дидактике российского дошкольного образования и вошла в инструментарий начальной школы, в основном как элемент релаксации и творческой мотивации (головоломки, архитектурные игрушки, тематические наборы, игрушки-азбуки и т.д.). Начиная с 50-х гг. XX в., элементы игры стали все больше использоваться в методиках преподавания различных дисциплин. В 80-е гг. игра уже рассматривалась как педагогическая технология, как самостоятельный метод, получивший свое начало из деловых игр.

1.2. Преимущество активных методов обучения

Деловая игра как один из методов активного обучения: понятие деловой игры, ее основные компоненты и особенности

Эффективность обучения слушателей в системе дополнительного профессионального образования во многом определяется умелым выбором и применением методов, соответствующих тематике обучения, а также активным вовлечением всех участников в учебный процесс. Существует широкий спектр методик обучения: от традиционных лекций и семинаров до интерактивных ролевых и плановых игр. Также популярным является модульное обучение, предлагающее комплексный учебный материал в виде отдельных, взаимосвязанных модулей.

Подбор методик обучения определяется характером учебного материала и задачами, которые ставит перед собой образовательный процесс. Цель не ограничивается лишь передачей знаний, но и включает в себя развитие практических умений и навыков, востребованных в реальной деятельности, посредством погружения в специально созданную игровую среду. Активные методы обучения погружают слушателей в изучаемую ситуацию, провоцируя их на самостоятельное действие и побуждая к осмысленному выбору поведения.

Как отмечает Х.Е. Майхнер, при преимущественно пассивном восприятии информации обучаемые сохраняют в памяти:

- 10 % того, что читают;
- 20 % того, что слышат;
- 30 % того, что видят;
- 50 % того, что слышат и видят.

При активном восприятии информации они удерживают в памяти:

- 80 % того, что говорили сами;
- 90 % того, что делали сами.

Эти данные подтверждают и другие авторы. Так, согласно Г. Майеру, через 72 часа (трое суток) после получения сведений в памяти слушателя остается при аудиовосприятии примерно 10 % информации; при визуальном – 20 %; при аудиовизуальном – 50 %; при аудиовизуальном восприятии и обсуждении – 70 %; при аудиовизуальном восприятии, обсуждении и при наличии возможности практического приложения – 90 %.

Использование активных методов обучения не только повышает эффективность запоминания информации, но и делает ее более применимой в реальных жизненных ситуациях. Это подтвердили эксперименты известного американского психолога К. Левина:

при восприятии какой-либо информации практически около 50 % людей реализуют данную информацию при активном методе обучения (обсуждение вопроса в групповой дискуссии), и только около 15 % – при пассивном методе обучения.

Главная функция игры: превращать нечто невообразимое в реальной жизни в поддающуюся контролю ситуацию. Механизмом реализации этой функции служат: свойства игры реальность-нереальность и способность человека осуществлять «символическую репрезентацию».

Метод изучения конкретной ситуации

Сравнительно недавно стал популярным метод анализа конкретной ситуации. Основная идея заключается в том, что действия участников игры должны основываться на целях, ценностях и нормах подразделений органов внутренних дел, ориентируясь на реальную, существующую ситуацию и принимая во внимание ключевые параметры и их изменения. Этот метод позволяет не только проверить теоретические знания сотрудников, но и оценить их способность к принятию решений в условиях неопределённости и динамичного развития событий. Он активно используется при подготовке руководящего состава, оперативных сотрудников и следователей, поскольку моделирует реальные оперативно-служебные ситуации, с которыми им приходится сталкиваться в повседневной деятельности. Суть метода заключается в следующем: участникам предлагается детальное описание конкретной ситуации, содержащее информацию о времени, месте, действующих лицах, обстоятельствах совершения правонарушения и имеющихся доказательствах.

В деловой игре «Метод изучения конкретной ситуации» реальное положение подразделения отображается в форме деловой ситуации.

Деловая ситуация – это либо зеркальное отражение реальной жизни подразделения, точно воспроизводящее ее динамику, либо искусственно созданная модель, описывающая типичные проблемы, с которыми сталкивается организация.

Метод групповых дискуссий

В обучении слушателей метод групповых дискуссий выделяется как мощный инструмент, сочетающий элементы тестирования и деловой игры. Суть метода проста: участникам (например, претендентам на вакантную должность) предлагается равнозначное по сложности задание. Сначала каждый работает над ним индивидуально, а затем группа, сообщая,

приступает к общему обсуждению, принимая единое, взвешенное решение. Этот процесс позволяет оценить не только личные качества, но и умение сотрудничать, находить компромиссы и отстаивать свою точку зрения в команде.

Понятие деловой игры и ее основные компоненты

Игра представляет собой форму деятельности, в которой ценность заключена не в достижении конкретной цели, а в самом процессе погружения и переживания.

Игра, как самостоятельная технология, впервые ярко заявила о себе в форме военных игр. Изобретенные Георгом Бертурини в 1798 году эти новые военные игры представляли собой тщательно разработанные системы, базирующиеся на четких правилах и имитирующие реальные сражения. В социальном контексте игра становится полигоном для освоения практического опыта – овладения навыками решения жизненных задач, а также этических норм, диктующих правила поведения в различных ситуациях. В игре находит выражение активная жизненная позиция ее участников, проявляющаяся в действии и взаимодействии. Исторически термин «деловая игра» стал первым в определении игры как социальной игровой технологии.

«Деловая игра – это творение игрового образа в ходе имманентного преодоления добровольно принятых правил»¹.

Я.М. Бельчиков и М.М. Бирштейн полагают, что «...деловая игра в широко распространенном, обычном понимании – это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей или человека с ЭВМ в диалоговом режиме»².

Сегодня деловая игра предстает многогранным явлением: это и новаторская область научно-технического знания, и захватывающий имитационный эксперимент, и эффективный метод обучения и исследования, и уникальная форма ролевого общения, и мощный инструмент решения производственных задач.

Соблюдение игровых правил и профессиональных стандартов участниками является важным условием для принятия как индивидуальных, так и коллективных решений в пределах их ролей. В конечном итоге, участники взаимодействуют друг с другом, создавая, разыгрывая и решая проблемные ситуации.

¹ Крюков М. М., Крюкова Л. И. Принципы отражения экономической деятельности в деловых играх. Москва : Наука, 1988. С. 30.

² Бельчиков Я. М., Бирштейн М. М. Деловые игры. Рига : Авотс, 1989.

Игровой метод в образовательном процессе, направленный на понимание социальной реальности, включает несколько ключевых элементов:

- 1) принятие игровых ролей;
- 2) выполнение игровых действий согласно установленным правилам;
- 3) создание моделей игрового процесса и связанного с ним эмоционального напряжения (технология игры).

Основным элементом игры является роль и ее восприятие.

Роль является набором социальных ожиданий, которые общество предъявляет к индивиду и его поведению. Выполнение роли подразумевает точное отражение действий человека в общественном контексте. Принятие роли происходит через усвоение внешних характеристик и норм поведения, а также через определение задач, связанных с данной ролью и ее исполнением.

Игровые действия определяются целевым аспектом игры.

Они могут задаваться по-разному: сценарием, ведущими игры, нормативными документами или же формируются самими игроками в соответствии с их собственным видением ситуации и поставленными перед ними целями.

Рольевые цели предписываются игрокам условиями игры. Цели отдельных участников игры могут отличаться от общей цели группы или коллектива.

Моделирование в играх подразумевает создание макетов, которые представляют объекты из реальной жизни, а также взаимодействие с этими макетами для замены реальных экспериментов специально разработанными поведенческими моделями. Игра функционирует на основе своих правил, которые отражают взаимосвязь всех ее элементов. Эти правила могут основываться на реальных ситуациях или быть вымышленными.

Особенности деловой игры

Деловая игра служит инструментом для выявления и оценки индивидуальных качеств личности, а также ее знаний, умений, характеристик и моделей поведения через определенные испытания.

Деловая игра характеризуется такими отличительными чертами, как:

1. Поведенческая коммуникация.

Игра представляет собой коммуникацию через поведение. В отличие от тестов, которые в основном требуют ответов на вопросы или решения абстрактных задач, игра фокусируется на конкретных действиях и поведении.

2. Коллективное, групповое взаимодействие.

Игра чаще всего представляет собой взаимодействие двух или более участников, то есть это коллективное или групповое взаимодействие. Исключение составляют не интерактивные игры, которые не зависят от действий других игроков. Тем не менее, даже в таких случаях, как, например, ролевая игра, предполагается наличие соперника или партнёра.

3. Сложность и взаимосвязанность решаемых задач.

Игра характеризуется сложностью и взаимозависимостью задач, поскольку ее механика включает в себя серию взаимосвязанных действий, где решения, принятые на предыдущих этапах, во многом влияют на последующие.

4. Имитация реальной ситуации.

Игра моделирует реальную ситуацию, характеризующуюся динамичностью и изменчивостью. Это помогает выявить ряд поведенческих черт сотрудника, которые сложно определить с помощью стандартных тестов.

5. Многофункциональность.

Игра имеет множество функций. Кроме диагностики качеств и поведенческих характеристик сотрудников правоохранительных органов, она также способствует обучению, проведению тренингов и воспитанию участников, а также решению исследовательских задач.

6. Подчиненный характер психодиагностики.

В играх психодиагностика, как правило, выполняет вспомогательную функцию.

7. Зависимость оценки эффективности игры от процесса ее протекания.

Оценка эффективности игры напрямую зависит от того, как она проходит.

1.3. Организация и проведение деловой игры

Цели, принципы, сценарий, правила построения деловой игры и оценка результатов

Необходимо четкое понимание, для чего и с какой целью проводится игра: какие знания, навыки или компетенции должны приобрести участники, какие гипотезы или стратегии решения поставленных задач нужно проверить, какие показатели оценить (например, эффективность командной работы). Цели должны быть измеримыми, достижимыми и ограниченными по времени. Например:

- повышение эффективности работы команды;
- развитие навыков принятия решений в условиях неопределённости;
- отработка навыков ведения переговоров.

Основные принципы организации деловой игры включают методы определения целей, создания сценария, установки правил и оценки результатов. Эти принципы способствуют разработке игры, которая соответствует поставленным задачам и помогает в достижении целей. При разработке и проведении деловых игр важно учитывать ряд принципов, которые обеспечивают их эффективное использование:

1. Репрезентативность и достаточность элементов игровой ситуации.

Элементы игры должны в достаточной мере отражать имитируемую ситуацию с учетом целей деловой игры и включать информацию, необходимую для понимания проблемы и принятия правильного решения. При моделировании конкретных ситуаций необходимо упрощать информацию, фокусируясь преимущественно на ключевых факторах и аспектах действительности, которые имеют значение для принятия решений.

2. Модульный характер деловой игры.

Достаточно новое понятие «модуль» в российском научно-учебном лексиконе обозначает набор материалов, предназначенных для достижения одной учебной цели с практическим использованием. Обычно в этот набор входят: теоретическая информация, описание ситуации, примеры, иллюстрации, схемы, вопросы, ответы, а также методические рекомендации. Модульный подход способствует глубокому, всестороннему и активному усвоению знаний. В контексте структуры деловой игры выделяют несколько простых модулей, каждый из которых представляет собой комплекс элементов, объединенных в организационное и (или) функциональное единство.

Организационные модули:

- модуль участника игры, содержащий всю информацию, необходимую для игрока, которым может быть целая команда;
- модуль руководителя игры, характеризующий весь комплекс действий руководителя.

Функциональные модули деловой игры представляют собой имитацию определенной, относительно самостоятельной функции или сферы деятельности.

Этапные модули характеризуют комплекс задач и действий определенного, относительно завершенного этапа игры.

Модульная структура деловой игры позволяет прорабатывать ее отдельные компоненты или фрагменты в соответствии с обучающими целями, интересами участников и скоростью усвоения материала каждым обучающимся.

3. Системность использования деловой игры, ее включенность в обучающую программу.

Деловая игра приносит желаемый эффект только при условии, что она основана на теоретических знаниях и четком понимании сферы деятельности, которую она моделирует. Также она должна логически дополнять учебный процесс, выступая его завершающим этапом и переходом к практическому применению. В современных условиях полезно внедрение компьютерных технологий в деловую игру или ее части, что существенно увеличивает образовательные возможности игры.

Сценарий – основа деловой игры. Он должен быть интересным, реалистичным, соответствовать поставленным целям и задачам, кроме того, в него должны быть включены следующие элементы:

- *создание концепции игры*, то есть определение основной идеи, контекста и сюжета (моделирование реальной ситуации);
- *разработка ролей и заданий*, а именно распределение ролей между участниками, определение их обязанностей и целей, разработка конкретных заданий, которые необходимо выполнить в ходе игры. Задания должны быть сложными, но выполнимыми, и требовать от участников применения различных навыков и знаний;
- *общая последовательность игры*, то есть описание в словесной или графической форме предметного содержания, последовательности и характера деятельности игроков.

Четкие и понятные правила определяют порядок действий, возможности и ограничения участников. Важно предусмотреть различные варианты развития событий:

- соблюдение регламента игровых процедур;
- использование носителей информации;
- применение активных форм представлений информации;
- вопросы дискуссионного характера.

Правил не должно быть слишком много, и они должны быть представлены аудитории на плакатах или с помощью технических средств.

Определение критериев, по которым будет оцениваться работа участников, является важным завершающим этапом деловой игры. Это могут быть количественные показатели (например, количество заключенных сделок) и качественные (например, эффективность работы в команде, качество принимаемых решений). Для оценивания результатов деловой игры вводятся роли экспертов, аналитиков. Целесообразно наглядно оформить оценки на специальных табло, схемах, экранах.

Основные аспекты деловой игры

Организация деловой игры должна основываться на принципах эффективности и экономии, что подразумевает получение наилучших результатов с минимальными затратами времени, финансов и других ресурсов.

Организация деловой игры, как специфического активного метода обучения, включает ряд важнейших моментов, таких как:

- 1) подготовка игры;
- 2) формирование игровой группы;
- 3) руководство игрой, контроль за ее процессом;
- 4) подведение итогов игры и оценка ее результатов.

Подготовка игры

Подготовка игры представляет собой ряд действий, направленных на создание необходимых условий для ее успешного проведения.

К ним относятся:

- гарантия соответствия выбранной игровой методики учебным целям и уровню подготовки участников;
- проверка пригодности аудиторий для занятий;
- применение соответствующих игровому процессу методов фиксации действий игроков. Это могут быть записи руководителя и других участников (в том числе наблюдателей) игры, видео- и (или) аудиозаписи и др.;
- изучение методов анализа игрового процесса. Идентификация методов анализа игрового процесса включает в себя: регулярные спонтанные комментарии и советы от руководителя, тщательный разбор ключевых моментов ролей, сравнение личных ощущений игроков с наблюдениями сторонних лиц; оценка действий участников, на основе заранее установленных критериев или рейтинговых шкал и прочее;
- гарантия содержательной глубины и целевой фокусировки мероприятия. Эпизоды игры должны способствовать достижению общей цели. В то же время, сохраняя спонтанность и естественность поведения участников, игровой процесс не должен быть чрезмерно долгим или отвлекать от поставленных задач;

- оптимизация требований к участникам означает, что не стоит предъявлять к ним ни завышенные, ни заниженные ожидания;
- организация игры во времени, включая контроль за ее временными ограничениями на начало, продолжительность пауз, завершение этапов и всего игрового процесса;
- идентификация форматов и методов оценочных взаимодействий с участниками игры. Это могут быть: выявление правильных и неправильных действий, вопросы, предложения альтернативных способов поведения, обмен мнениями и наблюдениями между игроками и так далее;
- рациональное применение учебных технических средств, особенно при оценке действий игроков и выводах по результатам.

Запись на видео открывает широкие возможности для улучшения эффективности игрового обучения и последующего самопознания участников за пределами игры.

С ее помощью становится возможным для участников игры:

- оценить и проанализировать собственное поведение, глядя на него со стороны;
- выбрать и тщательно проанализировать ключевые моменты игры, обсудить их в деталях и предложить наилучшие стратегии поведения;
- проверить корректность самооценок участников, а также оценки, предоставленные наблюдателями и руководителем;
- оценить уровень успеха обучаемых, сравнивая фрагменты их первого и повторного исполнения одних и тех же ролей или ситуационных действий.

Структура игры состоит из трех основных этапов: первоначальное вхождение, основная игра и выход. Остальные элементы игры нельзя обобщить. Мы можем обсуждать определенные процедуры и шаги, но **каждая игра уникальна.**

Формирование игровой группы

Начальным этапом практической работы по организации деловой игры является создание игровой группы. Эта группа включает всех участников и может состоять из нескольких команд. Формирование группы требует оценки индивидуальных качеств обучаемых, их готовности к деловой игре и уровня мотивации (будь то формальное участие или искренний интерес, желание выделиться или стремление к обучению). Цель игры должна соответствовать нуждам участников.

При распределении ролей в деловой игре рекомендуется учитывать следующие факторы:

- предыдущее образование и уровень знаний участников;
- профессиональный опыт;

- сферу деятельности;
- индивидуальные потребности;
- сферу научных интересов;
- поведенческие и психологические особенности.

В эффективной команде должны присутствовать представители всех предпочтений, при этом ценность всех членов команды одинакова. Рекомендуется провести предварительное тестирование, а затем разыграть роли, чтобы выявить особенности поведения участников в сложных или конфликтных ситуациях. Все участники обязаны хорошо понимать условия и правила игры, а также строго их придерживаться. Для большинства игр важно, чтобы состав участников имел однородный уровень знаний, опыта и компетенций. Кроме того, необходимо установить доверительные и открытые отношения между участниками. Только в таких условиях оценки, советы, комментарии и критика будут правильно восприниматься и действительно помогут обучаемым. Эти требования касаются не только игроков, но и наблюдателей, и жюри. Последовательность действий участников определяется задачами и формой деловой игры, но в случае возникновения затруднительной ситуации ее должен регулировать преподаватель.

В большинстве деловых игр команды формируются из 5–6 участников. В таких командах важно распределить роли и функции между участниками. Работать команде следует в духе сотрудничества, избегая авторитарных подходов к принятию решений. В ходе игр командам-участникам строго запрещается обмениваться информацией и коллективно обсуждать принимаемые решения.

Руководство игрой, контроль за ее процессом

Одним из ключевых факторов успеха деловой игры является управление ею и контроль за ее ходом. Это управление может быть индивидуальным в простых играх и коллективным – в более сложных, например, в плановых играх.

Руководитель в процессе организации игры выполняет следующие функции:

- анализирует необходимость организации игры и формирует состав участников на основе их добровольного участия;
- знакомит с условиями и правилами игры, а также предоставляет консультации участникам;
- разрабатывает и настраивает базу данных для начального этапа игры с учетом конкретных условий, а также определяет ее правила;
- проводит постоянный мониторинг соблюдения игровых правил;
- контролирует соблюдение этических норм во время игры, защищает «меньшинство» от давления со стороны группы и предотвращает возникновение личных оскорблений и конфликтов;

- содействует в обнаружении и анализе неэффективных методов действий, а также в усвоении эффективных моделей поведения;
- контролирует направление игрового процесса для достижения установленных целей, предотвращая возможные отклонения и «сбои» (например, когда участники ролевой игры начинают обсуждать личные отношения);
- после окончания игры собирает рабочие документы и проверяет их на корректность заполнения;
- анализирует результаты выполнения заданий и поведение участников, формулирует общие выводы и предоставляет индивидуальные рекомендации для конкретных игроков.

Для успешного выполнения этих и других функций руководитель должен:

- уметь чувствовать эмоциональное состояние участников игры и обладать навыками коммуникации;
- тщательно формулировать свои ощущения, описывать поведение участников и делать обобщения;
- сохранять объективность, не проявляя предпочтений к какому-либо участнику или команде;
- корректно сопоставлять правильные и неправильные точки зрения участников, не задевая их достоинства;
- проявлять внимание к каждому игроку, принимая во внимание интересы, как отдельных участников, так и группы в целом;
- уметь четко объяснять ситуацию и демонстрировать подходящие модели поведения;
- быть готовым оставаться «в тени» и излишне не вмешиваться в процесс игры, тем самым предоставляя участникам возможность действовать свободно.

Эти и другие требования могут быть в полной мере удовлетворены только квалифицированным и опытным руководителем.

Подведение итогов игры и оценка ее результатов

Подведение итогов игры и оценка ее результатов являются заключительным и чрезвычайно важным для реализации целей игры моментом. Оценка действий участников производится на основе критериев, отражающих эффективность принятых решений, скорость реагирования, соблюдение законности и взаимодействия с другими участниками. Важным аспектом является анализ ошибок и недочётов, допущенных в ходе разбора ситуации, с целью выявления пробелов в знаниях и навыках, а также корректировки учебных программ и методических материалов.

2. Методические разработки по проведению некоторых деловых игр

2.1. Методическая разработка по проведению деловой игры «Мой шанс»

Тема деловой игры: *«Применение знаний психологии для эффективной деятельности оперативных подразделений органов внутренних дел».*

Цели игры:

Дидактические цели:

- рубежный контроль по окончании изучения курса «Психолого-педагогические знания по работе с личным составом»;
- определение проблемных тем, которые недостаточно обсуждались и не были подробно проработаны во время лекций и практических занятий;
- стимулирование обучающихся к активному вовлечению в обсуждение и аргументированному отстаиванию своих взглядов при решении профессиональных задач.

Воспитательные цели:

- развитие креативного мышления и проявление инициативности;
- формирование культуры общения в ходе взаимодействия внутри коллектива;
- преодоление психологического сопротивления к формам и методам активного обучения.

Игровая цель: стать кандидатом на вакантные руководящие должности.

Предмет игры: теория курса «Психолого-педагогические знания по работе с личным составом».

Состав обучаемых: широкий круг сотрудников органов внутренних дел.

Место проведения игры: учебные аудитории кафедры.

Время проведения игры: 6 часов.

Игра проводится на основе изучения теоретических материалов и практических навыков, сформированных в процессе обучения.

Техническое оснащение, необходимое для проведения игры:

- исходная информация об игре;
- графическое и текстовое оформление игры;
- схематическое оформление организации и проведения игры;
- номерные эмблемы, бланки системы оценивания, средства для визуализации информации (карандаши, фломастеры, бумага).

Замысел игры:

Данная игра дает участникам возможность полностью продемонстрировать свои профессиональные знания и навыки, организаторские таланты, способность работать в команде, ведение дискуссий с корректностью и умением, а также раскрыть свои личные качества: логичность, прогностичность мышления, широту кругозора и др.

В результате этапов рассматриваемой игры на конкурсной основе определяется лидер, который способен организовать и координировать работу коллектива.

Роли:

- ведущий игры;
- помощники ведущего;
- игровые коллективы (их количество зависит от числа слушателей в аудитории);
- эксперт (экспертная группа из числа наиболее подготовленных и опытных сотрудников-слушателей);
- жюри (из числа профессорско-преподавательского состава).

Рольевые инструкции действующим лицам:

Ведущий игры:

- организует игровой процесс;
- представляет участникам игры начальные сведения: цели, этапы, правила, рольевые инструкции и критерии оценки;
- формирует атмосферу уюта, дружелюбия и непринужденности;
- при необходимости предоставляет консультации помощникам ведущего и экспертам (экспертной группе);
- обеспечивает взаимодействие между игровыми группами, экспертами и командами;
- сводит воедино информацию, полученную во время вопросов и обсуждений, формулирует выводы и рекомендации по рассмотренным темам;
- делает вывод о результатах проведения игры и определяет, насколько целесообразно использовать ее в качестве контрольного мероприятия в учебном процессе.

Помощники ведущего:

- организуют деятельность каждой группы игровой команды и дают инструкции для каждой из них;
- наблюдают за поведением всех участников своей группы;
- организуют совместную работу различных групп;

- несут ответственность за соблюдение регламента работ, динамичность поведения участников игры;

- отвечают за своевременное и качественное выполнение заданий.

Эксперт (экспертная группа):

- изучает представленные критерии оценки навыков ведения дискуссии;

- осуществляет наблюдение за поведением всех участников игрового коллектива в процессе обсуждения и оценивает их действия;

- пересматривает работу в случае несогласия конкурсанта с полученной оценкой за выполненное задание, выставляет новую оценку и предоставляет обоснование своей точки зрения (или мнения экспертной группы);

- на этапе завершения игры определяет сумму баллов, которую набрал каждый игрок.

Жюри:

- в процессе подведения итогов, на основе набранных баллов, определяет кандидата на вакантную руководящую должность, а также участников, выделившихся на различных этапах игры, которые выдвигаются для поощрения.

Правила игры:

1. Каждый вопрос должен соответствовать заданной тематике.

2. Каждый игрок самостоятельно:

- формулирует вопрос (5 минут);

- отвечает на вопрос (15 минут);

- оценивает вопрос и ответ (15 минут).

3. Каждый участник игры строго придерживается заданного регламента времени. Дополнительное время на выполнение любого задания можно приобрести у экспертной комиссии (за 5 минут вычитается 2 балла).

4. Стимулируется высоким баллом умение выявлять проблемные вопросы.

5. При подведении итогов поощряются активность и инициативность во время игры.

6. Проходной балл кандидата на вакантную должность составляет 20 баллов.

7. В случае затруднения представления ответа на вопрос информацию можно приобрести у экспертной комиссии (с потерей 1–3 баллов). Учитывается использование визуализации информации при ответах (прибавляется 1 балл).

Сценарий игры:

Группа обучаемых делится на команды по 7–10 человек.

Игра включает в себя 7 этапов: организационный, игровой, вопросно-ответный, оценочный, дискуссионный, подведение и объявление итогов игры, конкурсный, рефлексию и выход из игры.

1. Организационный этап.

Время проведения: 25 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
<i>1</i>	<i>Организационный этап</i>	<i>25</i>
1.1	Вступительное слово ведущего – доведение исходной информации о замысле и правилах игры, критериях оценки	10
1.2	Формирование игровых коллективов и присвоение каждому игроку индивидуального номера	5
1.3	Выбор экспертной группы (по одному представителю от каждого коллектива)	5
1.4	Жеребьевка заданий – получение конвертов с заданными темами (см. приложение 2)	5

2. Игровой вопросно-ответный этап.

Состоит из двух частей и проводится по группам.

Время проведения: 70 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
<i>2.1</i>	<i>Игровой вопросно-ответный этап (часть 1)</i>	<i>40</i>
2.1.1	Ознакомление с темами	5
2.1.2	Инструктаж по данному этапу игры помощниками ведущего (задачи, последовательность и сроки их выполнения)	10
2.1.3	Выполнение первого задания; письменная формулировка вопроса по выбранной теме	5
2.1.4	Обмен сформулированными вопросами между участниками группы	2
2.1.5	Письменный ответ на поставленный вопрос	15
2.1.6	Сбор ответов помощниками ведущего и передача их в другую группу для дальнейшей оценки	3

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
2.2	<i>Игровой вопросно-ответный этап (часть 2)</i>	30
2.2.1	Обмен темами между группами	2
2.2.2	Ознакомление с темами	5
2.2.3	Выполнение второго задания; письменная формулировка вопроса по выбранной теме	5
2.2.4	Письменный ответ на сформулированный вопрос	15
2.2.5	Сбор ответов помощниками ведущего и передача их в другую группу	3

Вопросно-ответный этап подразумевает вопросно-ответную деятельность как информационную систему, где вопросы превращаются в информацию-ответ, а участник игры, задавший вопрос, становится обладателем нового вопроса и источником ответа на этот вопрос.

3. Оценочный этап.

Проводится по группам.

Время проведения: 40 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
3	<i>Оценочный этап</i>	40
3.1	Помощник ведущего раздает письменно выполненные задания участникам другой группы для оценки по заданным критериям, обозначенным в оценочных листах	5
3.2	Каждый участник игры отдельно оценивает сформулированный вопрос 1-й части игрового этапа	10
3.3	Каждый участник игры оценивает ответ на заданный вопрос 1-й части игрового этапа	5
3.4	Помощники ведущего собирают оценочные листы и сдают ведущему	10
3.5	Каждый участник игры отдельно оценивает вопрос и ответ 2-й части игрового этапа	5
3.6	Помощники ведущего собирают оценочные листы и сдают ведущему	5

Оценочный этап включает в себя оценку вопросов и ответов, как каждым игроком команды, так и всей командой в целом (критерии оценки и начисляемые баллы – см. приложение 1).

4. Дискуссионный этап.

Проводится в целом игровом коллективе.

Время проведения: 60 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
4	<i>Дискуссионный этап</i>	60
4.1	Предоставление права каждому игроку аргументированно отстаивать свой ответ на заданный вопрос перед экспертной группой (в случае несогласия с данной оценкой)	30
4.2	Выявление проблемных вопросов, их всесторонне обсуждение	25
4.3	Определение экспертной группой и помощниками ведущего наиболее активных участников дискуссии по оценочным критериям (см. приложение 1).	5

5. Подведение и объявление итогов игры.

Время проведения: 30 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
5	<i>Подведение и объявление итогов игры</i>	30
5.1	Суммирование баллов, полученных каждым участником игры и командой в целом на вопросно-ответном и дискуссионном этапах, экспертной группой, ведущим и его помощниками	5
5.2	Выявление участников игры, обладающих качествами лидера, по результатам оценочного и дискуссионного этапов	3
5.3	Выполнение письменного задания участниками игры во время подведения итогов игры экспертной группой (рассказ из 7-10 предложений, составленных из слов, начинающихся с одной и той же буквы). Данное задание оценивается самим игровым коллективом	15
5.4	Определение участника игры, обладающего качествами лидера, набравшего самое большое количество баллов, и команды-победительницы	2

№ п/п	Вид деятельности	Время проведения (в минутах)
5.5	Определение экспертной группой при подведении и объявлении итогов игры участников игры, получивших самую высокую оценку за одно из заданий любого этапа игры, но не набравших необходимое количество баллов	5

6. Конкурсный этап.

Время проведения: 20 минут.

В том случае, если двое или более игроков набирают равное количество баллов, предусматривается проведение конкурсного этапа.

Кандидаты на руководящую должность должны найти свой вариант выхода из внештатной ситуации, предложенной ведущим. Нестандартное, быстрое и наиболее оптимальное решение позволит кандидату занять вакантную руководящую должность.

7. Рефлексия и выход из игры.

Время проведения: 25 минут.

На этом этапе каждый участник игры может поделиться своими впечатлениями об игре и высказать пожелания по ее проведению.

Выход из игры осуществляется ведущим с помощью специальных приемов расслабления с целью снятия психологического напряжения у всех принимавших участие в игре.

2.2. Методическая разработка по проведению деловой игры «Мисс секретарь»

Тема деловой игры: «Проблемные вопросы в деятельности сотрудников отделов (отделений, групп) делопроизводства и режима оперативных подразделений органов внутренних дел³»

Цели игры:

Дидактические цели:

- выявление проблемных вопросов в деятельности сотрудников ОДиР ОВД в начале курса повышения квалификации указанной категории сотрудников ОВД;
- побуждение слушателей к активному участию в учебном процессе.

Воспитательные цели:

- развитие культуры общения в процессе межличностного взаимодействия в коллективе;
- преодоление психологического барьера по отношению к формам и методам активного обучения.

Игровая цель: достижение высокого практического результата в процессе коллективного труда.

Предмет игры: теория профессионального раздела образовательной программы повышения квалификации сотрудников ОДиР ОВД.

Состав обучаемых: только категории сотрудников ОДиР ОВД.

Место проведения игры: учебные аудитории кафедры.

Время проведения игры: 8 часов.

Техническое оснащение, необходимое для проведения игры:

- исходная информация об игре;
- графическое и текстовое оформление игры;
- схематическое оформление организации и проведения игры;
- компьютеры и принтеры (по количеству игровых коллективов).

Данная игра проводится на основе практического опыта и навыков работы слушателей в территориальных подразделениях.

Производится видеозапись отдельных моментов игры с целью их последующего анализа и внесения корректировок в ход игры.

По окончании игры рабочие материалы, использованные в игре, уничтожаются.

³ Далее – «сотрудники ОДиР ОВД».

Замысел игры:

Рассматриваемая игра предоставляет игрокам возможность полностью реализовать свои профессиональные навыки и умения, продемонстрировать организаторские способности, работать в команде, вести корректные дискуссии, а также показывать личные качества, такие как логическое мышление, способность прогнозировать.

Игровая ситуация помогает выявить и правильно сформулировать проблемные вопросы в практической деятельности сотрудников ОДиР ОВД, а также определить возможные пути их решения в ходе группового обсуждения.

В ходе игры определяются: команда, которая быстро справляется с заданием, а также индивидуальные лидеры на разных этапах.

Роли:

- *ведущий игры;*
- *помощники ведущего;*
- *эксперт или экспертная группа (в составе двух человек из числа игроков со стажем работы свыше 5 лет в данной должности);*
- *игровые коллективы (их количество зависит от числа слушателей в группе);*
- *жюри (оценочная группа из независимых представителей: ведущего, помощников ведущего, эксперта или экспертной группы).*

Ролевые инструкции действующим лицам:

Ведущий игры и его помощники:

- организуют игровой процесс;
- знакомят участников игры с исходной информацией: целями, этапами, правилами игры, ролевыми инструкциями и критериями оценки;
- создают обстановку комфортности, раскованности, доброжелательности;
- отбирают экспертов из числа игроков, обладающих значительным опытом работы в ОДиР оперативных подразделений органов внутренних дел;
- выявляют наиболее активных участников дискуссии по оценочным критериям;
- участвуют в подведении итогов игры.

Эксперт (экспертная группа):

- осуществляет наблюдение за поведением всех членов игровых коллективов, не вмешиваясь в происходящее;
- фиксирует в рабочую тетрадь ошибки, допущенные членами игровых коллективов;
- выявляет наиболее активных участников дискуссии по оценочным критериям;
- участвует в подведении итогов игры.

Докладчики выступлений:

- выступают с докладом по заданной теме перед всей аудиторией.

Жюри:

- осуществляет анализ и оценку выступлений докладчиков в письменном виде, основываясь на итогах работы игровых команд и оценках экспертной группы в соответствии с установленными критериями качества выступления;
- подводит итоги игры;
- выявляет победителей в командном и индивидуальном зачетах.

Правила игры:

1. Каждый игрок должен выполнить задание в соответствии со временем, отведенным на выполнение этого задания.
2. Дополнительное время на выполнение задания можно приобрести у экспертной комиссии за вычетом баллов (максимум – 2 балла).
3. Поощряется активность и инициативность во время игры (+1 балл).
4. Во время игры необходимо соблюдать тишину и поддерживать рабочую атмосферу.
5. Поощряется творческий подход к игре.

Сценарий игры:

Игра включает в себя 6 этапов: организационный, игровой, оценочный, дискуссионный, подведение и объявление итогов игры, рефлексия и выход из игры.

1. Организационный этап.

Время проведения: 25 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время (в минутах)
<i>1</i>	<i>Организационный этап</i>	<i>25</i>
1.1	Вступительное слово ведущего – доведение исходной информации до участников игры: о замысле и правилах игры, критериях оценки	5
1.2	Выбор экспертов (1–2 чел.)	5
1.3	Разбиение группы на игровые коллективы и вручение каждому игроку индивидуальной эмблемы	5
1.4	Выбор командиров в игровых коллективах	5
1.5	Выбор заранее оборудованных рабочих мест представителями каждой группы	5

2. Игровой этап.

Проводится в игровых коллективах.

Время проведения: 5 ауд. часов (225 минут).

№ п/п	Вид деятельности	Время (в минутах)
2	<i>Игровой этап</i>	225
2.1	Задание ведущего игрокам: в письменной форме сформулировать наиболее актуальные проблемные вопросы в практической деятельности сотрудников ОДиР ОВД	5
2.2	Эксперт (экспертная группа) собирает вопросы у группы	5
2.3	Анализ и систематизация жюри представленных вопросов (данные вопросы разделяют на тематические блоки ⁴ ; тематики конвертуются)	10
2.4	Выбор командирами групп путем лотереи одной из названных тематик (с этой целью вскрывают конверты и зачитывают выбранную тематику всей аудитории)	5
2.5	Работа группы над выбранной тематикой: подготовка небольшого выступления на заданную тему в письменной форме; выбор докладчика; наблюдение эксперта (экспертной группы) за происходящим в игровых коллективах и за работой командиров групп, без вмешательства в происходящее (в рабочую тетрадь фиксируются допущенные ошибки) и представление жюри результатов наблюдения с оценкой индивидуальной и коллективной работы в соответствии с выработанными критериями оценивания (см. приложение 3)	180
2.6	Представление командирами игровых коллективов своих докладчиков, которые выступают по заданным тематикам перед всей аудиторией	20

⁴ Примерный список тематических блоков дан в приложении 4.

3. Оценочный этап.

Время проведения: 20 минут.

Жюри, получив результаты работы игровых коллективов в письменной форме, рабочие записи и результаты оценивания от экспертной группы, проводит анализ и оценку выступлений докладчиков в соответствии с критериями оценки качества выступления (см. приложение 3), подводит итог игры, выявляя победителей в командном и индивидуальном зачетах.

4. Дискуссионный этап.

Проводится в целом игровом коллективе.

Время проведения: 40 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время (в минутах)
4	<i>Дискуссионный этап</i>	40
4.1	Предоставление права каждому игроку защищать свою точку зрения перед жюри (в случае несогласия игрока с оценкой)	15
4.2	Всестороннее обсуждение проблемных вопросов	20
4.3	Определение экспертной комиссией наиболее активных участников дискуссии по оценочным критериям (см. приложение 3)	5

5. Подведение и объявление итогов игры.

Время проведения: 25 минут.

№ п/п	Вид деятельности	Время (в минутах)
5	<i>Подведение и объявление итогов игры</i>	25
5.1	Суммирование экспертами, ведущим и его помощниками баллов, полученных каждым участником игры и командой в целом на игровом и дискуссионном этапах	10
5.2	Определение победителей игры в индивидуальном и командном зачетах по результатам оценочного и дискуссионного этапов (при равенстве суммы баллов победителем является участник, получивший наибольшее количество баллов за достоверность, объективность и полноту	15

№ п/п	Вид деятельности	Время (в минутах)
	изложения материала по заданной тематике; также при подведении и объявлении итогов игры жюри отмечают игроки, получившие самую высокую оценку за одно из заданий любого этапа игры). Победители поощряются	

6. *Рефлексия и выход из игры.*

Время проведения: 25 минут.

На заключительном этапе каждый участник игры может поделиться своими впечатлениями и высказать пожелания по ее проведению.

Выход из игры осуществляется ведущим с помощью специальных психологических приемов с целью снятия напряжения у всех принимавших участие в игре.

Приложения

Приложение 1

К методической разработке по проведению деловой игры «Мой шанс»

Критерии оценки и начисляемые баллы

Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка (в баллах)
1. Вопрос №		
• точность и грамотность формулировок	2	
• соответствие заданной тематике	1	
• уровень сложности	3	
• проблемность	3	
Итого:		
2. Ответ №		
• полнота	2	
• аналитичность	2	
• логичность	2	
• использование практического опыта	2	
• наличие ошибки	-1	
Итого:	Max 17 ⁵	

Рецензент № _____

Критерии оценки умения вести дискуссию

Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка (в баллах)
Способность выслушать	1	
Умение анализировать	1	
Аргументированно подтверждать свою позицию	2	
Доброжелательность и открытость	1	
Активность и инициативность	1	
Итого:	Max 6	

⁵ Для слушателей, у которых практический опыт отсутствует, максимальное количество баллов – 15.

Темы для вопросно-ответного этапа

1. Формирование коллективов в оперативных подразделениях органов внутренних дел.
2. Совместимые психосоциотипы.
3. Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности.
4. Психология работы со служебным коллективом сотрудников органов внутренних дел.
5. Возникновение и преодоление стрессовых ситуаций в деятельности оперативных сотрудников органов внутренних дел.
6. Вербальные и невербальные способы общения.
7. Классификация причины возникновения и способы разрешения конфликтов в служебных коллективах оперативных сотрудников органов внутренних дел.
8. Методы психической саморегуляции оперативных сотрудников органов внутренних дел.
9. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции и требования, предъявляемые к их нравственно-эстетической культуре.
10. Вопросы полицейской деонтологии. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.
11. Культура межличностного общения. Служебный этикет и такт.
12. Профессиональная деформация личности сотрудника оперативного подразделения органов внутренних дел. Методы профилактики профессиональной деформации.

**К методической разработке по проведению деловой игры
«Мисс секретарь»**

Критерии оценки качества выступления

Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка (в баллах)
Логичность и последовательность высказываний	10	
Точность и грамотность формулировок	5	
Уверенность в представлении материала	5	
Корректность в общении	5	
Соблюдение регламента выступления (5–7 минут)	5	

***Критерии оценки качества представленного доклада
(в письменной форме)***

Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка (в баллах)
Достоверность, объективность и полнота изложения проблемного вопроса	10	
Умение грамотно оформить и изложить материал	8	
Умение отбирать материал в соответствии с заданной темой	10	
Время, затраченное на оформление доклада по сравнению с контрольным (+/- 5 минут)	8	

Критерии оценки игрового коллектива

Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка (в баллах)
Слаженность	5	
Доброжелательность	5	
Корректность в общении	5	
Занятость каждого в команде	5	

**Критерии оценки качества работы
командира игрового коллектива**

Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Оценка (в баллах)
Умение организовать работу коллектива	10	
Доброжелательность и корректность в общении	5	
Самообладание в экстремальной ситуации	5	

Критерии оценки умения вести дискуссию

Критерии оценки	Количество баллов	Оценка (в баллах)
Умение аргументированно вести дискуссию	5	
Логичность высказываний	5	
Корректность в общении	5	
Умение отстаивать свою точку зрения	5	

Критерии оценки работы эксперта

Критерии оценки	Количество баллов	Оценка (в баллах)
Умение наблюдать за индивидуальной и коллективной работой в группах, не вмешиваясь в происходящее и фиксируя действия игроков в рабочую тетрадь	10	
Способность объективно оценить работу каждого и коллектива в целом	5	
Умение квалифицированно доказать объективность оценивания работы	5	
Корректность в общении	5	

***Примерный список тематических блоков проблемных вопросов
в деятельности сотрудников отделов делопроизводства и режима
оперативных подразделений органов внутренних дел***

1. Организация работы с документами в деятельности оперативных подразделений органов внутренних дел.
2. Основные реквизиты документов в системе органов внутренних дел.
3. Документирование управленческой деятельности оперативных подразделений органов внутренних дел.
4. Составление номенклатуры дел. Архив.
5. Организация деятельности комиссий по режиму секретности. Экспертиза ценности документов.
6. Организация труда сотрудников отделов делопроизводства и режима органов внутренних дел.
7. Стилистика деловой речи и редактирование служебных документов.

Литература

1. **Алексеева, Л. А.** Деловые игры в преподавании курса криминологии : учебно-практическое пособие / Л. А. Алексеева, М. В. Баранчикова, Р. А. Белевский, И. К. Дзуцев, Л. Н. Костина. – Москва : ЦОКР МВД России, 2010. – 144 с.
2. **Баркалов, С. А.** Деловые имитационные игры в организации и управлении : учебное пособие / С. А. Баркалов, В. Ф. Бабкин, А. В. Щепкин. – Москва : АСВ, 2003. – 199 с.
3. **Бельчиков, Я. М.** Деловые игры / Я. М. Бельчиков, М. М. Бирштейн. – Рига : Авотс, 1989. – 303 с.
4. **Борисова, Н. В.** Методика выбора форм и методов активного обучения / Н. В. Борисова. – Москва : Просвещение, 1991. – 144 с.
5. **Веснин, В. Р.** Управление персоналом в схемах : учебное пособие / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2024. – 96 с.
6. **Вербицкий, А. А.** Методические рекомендации по проведению деловых игр / А. А. Вербицкий, Н. В. Борисова. – Москва : ВНИЦПТО, 1990. – 46 с.
7. **Грэм Келли.** Тренинг принятия решений / Грэм Келли, Роджер Армстронг. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 224 с.
8. **Золотова, Т. В.** Методы принятия управленческих решений / Т. В. Золотова. – Москва : КНОРУС, 2022. – 344 с.
9. **Корчагина, А. С.** Управление персоналом : ответы на экзаменационные вопросы / А. С. Корчагина, М. С. Ключкова. – Москва : Экзамен, 2006. – 286 с.
10. **Крюков, М. М.** Принципы отражения экономической деятельности в деловых играх / М. М. Крюков, Л. И. Крюкова. – Москва : Наука, 1988. – 204 с.
11. **Логинов, В. Н.** Методы принятия управленческих решений [Текст] : учебное пособие / В. Н. Логинов. – Москва : КНОРУС, 2017. – 217 с.
12. **Неверкович, С. Д.** Игровые методы подготовки кадров / С. Д. Неверкович; под ред. [и с предисл.] В. В. Давыдова. – Москва : Высш. шк., 1995. – 205 с.
13. **Петросян, Л. А.** Теория игр : учебник / Л. А. Петросян, Н. А. Зенкевич, Е. В. Шевкопляс. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : БХВ-Петербург, 2012. – 424 с.
14. Психологические аспекты подбора и проверки персонала : сборник / сост. Н. А. Литвинцева. – Москва : ЗАО «Бухгалтерский бюллетень», 1996/1997. – 400 с.

15. **Пугачев, В. П.** Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник для студентов вузов / В. П. Пугачев. – Москва : Аспект Пресс, 2000. – 284 с.
16. **Пушкарев, Н. Ф.** Деловые игры : практикум по кадровому менеджменту : учебное пособие / Н. Ф. Пушкарев, Е. В. Троицкая, Н. Н. Пушкарев. – Москва : Финансы и статистика, 2000. – 157 с.
17. **Резник, С. Д.** Организационное поведение [Текст] : (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина : под общ. ред. С. Д. Резника. – 2-е изд. перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2013. – 319 с.
18. Сборник сценариев деловых игр по юридическим дисциплинам : учебно-методическое пособие / под общ. ред. Ю. Е. Винокурова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2008. – 155 с.
19. **Сендеров, В. Л.** Методы принятия управленческих решений : учебное пособие / В. Л. Сендеров, Т. И. Юрченко, Ю. В. Воронцова, Е. Ю. Бровцина. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2023. – 227 с.
20. **Соловьева, А. А.** Комплекс деловых игр «Аргументы и контраргументы» («Круглый стол», «Телемост», «Пресс-конференция») : методическое пособие / А. А. Соловьева, Н. В. Борисова. – Москва : ИПКИР, 1991. – 79 с.
21. **Трофимов, А. В.** Подготовка и проведение учебных занятий со слушателями : методические рекомендации / А. В. Трофимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2006. – 107 с.
22. **Чуланова, О. Л.** Управление компетенциями персонала : учебник / О. Л. Чуланова. – Москва : ИНФРА-М, 2018. – 230 с.
23. **Шаронова, С. А.** Социальные технологии: деловые игры : учебное пособие / С. А. Шаронова. – Москва : Изд-во ПСТГУ, 2010. – 220 с.

Оглавление

Стр.

1. НЕТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.....	2
1.1. СТАНОВЛЕНИЕ ИГРЫ В ХОДЕ ИСТОРИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА.....	3
1.2. ПРЕИМУЩЕСТВО АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ.....	5
1.3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ	10
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ НЕКОТОРЫХ ДЕЛОВЫХ ИГР	16
2.1. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «МОЙ ШАНС».....	16
2.2. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ПРОВЕДЕНИЮ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «МИСС СЕКРЕТАРЬ»	23
ПРИЛОЖЕНИЯ	29
ЛИТЕРАТУРА	34

Учебное издание

Кульчиков Дмитрий Евгеньевич,
кандидат юридических наук

Насекина Екатерина Сергеевна

Зайченко Любовь Николаевна

Большакова Галина Викторовна

Калининкин Александр Александрович

Левенков Валериан Васильевич

ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ИГР
С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Редактирование О. Н. Колокольчикова
Техническое редактирование Е. В. Скрипкина

Подписано в печать 30.06.2026.
Формат 60х84 1/16. Объем 1,4 уч.-изд. л.
Тираж 50 экз. Заказ 10/26 Цена договорная.

Федеральное государственное казенное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников
Министерства внутренних дел Российской Федерации».

142007 Московская обл., г. Домодедово, микрорайон Авиационный,
ул. Пихтовая, д. 3.