

УДК 378.159.98

ББК 74.48

DOI 10.51955/2312-1327_2021_2_190

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

*Лариса Юрьевна Нежкина,
orcid.org/0000-0002-7838-0539,
кандидат педагогических наук, доцент
ФГКОУ ВО ВСИ МВД России,
ул. Лермонтова, 110
Иркутск, 664074, Россия
n.l.y@mail.ru*

*Наталья Сергеевна Новолодская,
orcid.org/0000-0002-4685-9967,
старший преподаватель
ФГКОУ ВО ВСИ МВД России,
ул. Лермонтова, 110
Иркутск, 664074, Россия
indigos@mail.ru*

Аннотация. Потребность органов внутренних дел в высококвалифицированных кадрах является стратегической целью образовательной политики МВД России, поскольку в Федеральном законе Российской Федерации «О полиции» обозначены основные задачи правоохранителя, решая которые он должен проявлять высокий уровень профессиональных способностей и высокую личностную зрелость. Профессиональные способности и личностная зрелость составляют профессиональную компетентность (знания, умения, навыки и способности), которые необходимо формировать в процессе обучения в образовательной организации системы МВД России. В связи с этим, для сотрудников органов внутренних дел была разработана и реализована деловая игра «Улица Кедровая» как средство формирования их профессиональной компетентности. Деловая игра проводилась в рамках практических занятий в процессе обучения в образовательной организации системы МВД России. Авторами изложено содержание, процедура проведения деловой игры и обсуждены результаты, полученные после ее реализации в учебных группах сотрудников органов внутренних дел. В заключение статьи представлены выводы, которые в целом отражают значимость разработки и проведения подобного рода деловых игр, способствующих существенному повышению профессиональной компетентности сотрудников органов внутренних дел.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, формирование, способности, деловая игра, методы, дискуссия, рефлексия, учебный процесс, коллектив, сотрудник органов внутренних дел.

BUSINESS GAME AS A TOOL OF BUILDING PROFESSIONAL COMPETENCE OF INTERNAL AFFAIRS OFFICERS

Larisa Yu. Nezhkina
orcid.org/0000-0002-7838-0539,
candidate of pedagogical sciences, assistant professor,
the East Siberian Institute of the MIA of Russia,
110, Lermontova
Irkutsk, 664074, Russia
n.ly@mail.ru

Natal'ya S. Novolodskaya
orcid.org/0000-0002-4685-9967,
senior lecturer,
the East Siberian Institute of the MIA of Russia,
110, Lermontova
Irkutsk, 664074, Russia
indigos@mail.ru

Abstract. The need of the internal affairs bodies in highly qualified specialists is a strategic goal of the educational policy of the Ministry of Internal Affairs of Russia insofar as the Russian Law on the Police Force defines the main tasks of a law enforcement officer, where he must show a high professional level and high personal maturity. Professional abilities and personal maturity constitute professional competence (knowledge, abilities, skills and talents), which must be formed during training in the educational organization of the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia. In this regard, a business game "Kedrovaya Street" was developed and implemented for internal affairs officers as a means of building the professional competence of policemen. The business game was conducted as part of practical training in the learning process in the educational organization of the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The authors present the content and the procedure for conducting a business game. They discuss the results obtained after its implementation in the training groups of policemen. At the conclusion of the article, the findings are presented. The findings in general, reflect the importance of developing and conducting such business games that contribute to a significant increase of the professional competence of internal affairs officers.

Keywords: professional competence, building, abilities, business game, methods, discussion, reflection, educational process, team, internal affairs officers.

Введение

Проблема подготовки кадров для органов внутренних дел всегда являлась особенно актуальной, так как эффективное противодействие новым видам преступлений невозможно без подготовки высококвалифицированных кадров, способных качественно выполнять свои служебные обязанности. Необходимые требования к уровню подготовки специалистов правоохранительных органов закреплены в общекультурных и профессиональных компетенциях в процессе обучения в образовательной организации системы МВД России. Освоение сотрудником данных компетенций в процессе обучения предполагает формирование его профессиональной компетентности, которая представляет собой сочетание высокого уровня профессиональных способностей, правовой готовности к выполнению оперативно-служебных задач с моральными качествами и личностной зрелостью. Одним из эффективных средств формирования профессиональной компетентности сотрудника органов

внутренних дел в процессе обучения является деловая игра, поскольку данный метод позволяет моделировать ситуации профессиональной деятельности, тренировать навыки коллективного решения служебных задач различной сложности, совершенствовать свои способности в организации и управлении как профессиональной деятельностью, так и служебным коллективом.

Несмотря на то, что педагогика и психология предлагают большой арсенал теоретического и практического опыта применения деловых игр в процессе обучения в различных образовательных организациях, профессионально-ориентированных деловых игр в подготовке сотрудников органов внутренних дел недостаточно. Данный вопрос требует активных интеллектуальных действий от педагогов и психологов правоохранительных органов.

Цель исследования – разработать и апробировать профессионально-ориентированную деловую игру, направленную на формирование профессиональной компетентности сотрудников в условиях образовательной организации системы МВД России.

Задачи исследования:

1. Разработать и апробировать структуру и содержание профессионально-ориентированной деловой игры в рамках обучения сотрудников психологическим дисциплинам в условиях образовательной организации системы МВД России.

2. Показать эффективность предлагаемой профессионально-ориентированной деловой игры в процессе обучения сотрудников в образовательной организации системы МВД России.

Материал и методы

В исследовании приняли участие 54 сотрудника органов внутренних дел, обучающихся в образовательной организации системы МВД России. Они составили 3 группы, в которых была реализована разработанная профессионально-ориентированная деловая игра.

Использовалась система стимулирования на основе арбитража. В течение занятия преподаватель производил педагогическое наблюдение, оценивая активность сотрудников в деловой игре в виде начисления баллов, исходя из таблицы.

В целом были задействованы следующие методы: анализ педагогической и психологической литературы, метод моделирования, педагогическое наблюдение, метод решения практических задач и выработки группового решения, интервью, экспертная оценка, обобщение результатов и интерпретация полученных данных экспертной оценки.

Анализ и результаты

Формирование профессиональной компетентности сотрудника правоохранительных органов начинается в период адаптации в процессе обучения в образовательной организации системы МВД России и продолжается при выполнении оперативно-служебных задач в подразделении. В период обучения сотрудников в

образовательной организации системы МВД России применяется необходимый арсенал психолого-педагогических технологий, способствующих получению обучающимися ключевых компетенций, однако на наш взгляд одним из эффективных средств формирования профессиональных компетенций в учебном процессе является моделирование трудовой деятельности через организацию деловых игр на практических занятиях [Практическая психология...., 1997; Зимняя, 2004; Нежкина, 2019].

Деловую игру как педагогическое явление обсуждали и изучали такие ученые как Л.С. Выготский [Выготский, 1996], А.Н. Леонтьев [Леонтьев, 1975], М.М. Бирштейн [Бирштейн, 1989], А.А. Вербицкий [Вербицкий, 2013], П.И. Пидкасистый [Пидкасистый, 1996].

Деловая игра характеризуется как коллективная работа, в процессе которой ее участники выполняют разные виды деятельности, направленные на решение поставленной задачи в динамично меняющейся обстановке. Согласно С.В. Кибакину, «коллективное обсуждение вопросов формирует у участников игры внимательность и уважение к мнению других участников, сдержанность и критичность» [Кибакин, 2016, с. 74].

Как отмечают Дюфурни, Дэненс, А. Фито-Бертран, А. Хернандес, Е. Серадель-Лопез, деловые игры – это обучающие образовательные инструменты, используемые в обучении для развития и совершенствования профессиональных компетенций. Эти инструменты погружают обучаемых в виртуальную среду и помогают им приобрести профессиональные навыки. [Dufourny et al., 2016; Fito-Bertran et al., 2014].

Б. Борро Эскрибано, А. Дель Бланко, Д. Борро Матте, Б. Фернандес Маньон представляют деловую игру как вид образовательного контента, который дает обучаемым несколько преимуществ, поскольку они учатся во время игры, они получают немедленную обратную связь в случае необходимости и объективную оценку. Эти симуляции позволяют обучаемым практиковаться в безопасной среде. Более того, добавление игровых элементов увеличивает вовлеченность каждого обучаемого и способствует сохранению важной информации [Borro-Escribano et al., 2015].

Использование деловых игр в педагогической практике способствует повышению у обучающихся учебной активности, стремления сотрудничать, быть соучастниками в решении общих задач, развивает их опыт анализа и самоанализа будущей профессиональной деятельности, и в целом деловые игры ориентированы на профессиональное самосовершенствование. М. Тайхман, А. Ульрих, Д. Ност, Н. Гронау подчеркивают, что деловая игра – инструмент для передачи и сохранения знаний. Использование типичных для деловой игры элементов в образовании и обучении помогает получить новые и углубить существующие знания за счет решения проблем в процессе игры и соревновательного характера самой игры. Деловая игра обладает высоким потенциалом и является дополнительным инструментом обучения и, таким образом, повышает не только эффективность обучения, но и мотивацию обучаемых [Teichmann et al., 2020].

В связи с этим, мы разделяем мнение о сущности деловой игры с Т.А. Новолодской, которая подчеркивает, что сущность деловой игры с точки зрения педагогической науки заключается, прежде всего, в необходимости создания атмосферы творчества, активизации мыслительных процессов обучающихся, их способности самостоятельно отвечать на возникающие актуальные жизненные и другие вопросы. Кроме того, деловая игра способствует расширению у обучающихся вариативности мышления, поскольку отвечает на вопрос: «что произойдет, если сделать вот так...» [Новолодская, 2011, с. 139].

Понимание сущности деловой игры акцентирует вопрос о функциях обучения в процессе деловой игры. При рассмотрении данного вопроса мы пришли к единому мнению с А.Д. Косолаповым, который выделяет такие функции обучения в процессе деловой игры как инструментальная функция, направленная на формирование умений и навыков; гностическая – формирование знаний и мышления; социально-психологическая функция, ориентированная на формирование коммуникативных качеств обучающихся [Косолапов, 2009]. Кроме того, в процессе деловой игры реализуются такие функции как диагностическая, мотивационная, моделирующая, организационная, креативная, функции коррекции и контроля [Вишнякова, 1999; Борисова, 1989].

Очевидно, что прежде чем осуществить деловую игру, необходимо обозначить требования и этапы ее проведения. Соглашаясь с Д.П. Щетининой, мы считаем, что значимым требованием, которое необходимо для осуществления деловой игры, представляется постановка актуальной задачи обучающимся, при этом задача должна быть с одной стороны сложной, с другой вполне решаемой. Поставленная задача должна способствовать повышению мотивации обучающихся к поиску ее решения [Щетинина, 2013, с. 16]. В. Гильен-Нито, М. Алесон-Карбонелл показали, что эффективность обучения при использовании деловой игры зависит от правильного баланса различных аспектов: учебного содержания, длительности игры, обсуждения результатов, понимания образовательной ценности игры, передачи усвоенных навыков и внутренней мотивации [Guillen-Nieto et al., 2012].

При рассмотрении этапов проведения деловой игры мы придерживаемся тех, которые предложили Фон Анмельн и Крамер, поскольку считаем их уместными в качестве применения в процессе обучения сотрудников в условиях образовательной организации системы МВД России. Так ученые предложили следующие этапы проведения деловых игр:

- планирование;
- подготовка;
- проведение;
- оценка.

На этапе планирования преподаватель выбирает подходящую игру. В процессе отбора необходимо учитывать следующие аспекты: количество участников, цели обучения, базовые знания, навыки и их опыт в таких играх.

На этапе подготовки преподаватель знакомит участников с целями, правилами и информацией о деловой игре. На основе этой информации участники готовятся к деловой игре, чтобы достичь поставленных целей. На этапе проведения обучаемые принимают участие в деловой игре. Преподаватель управляет игрой и может предоставлять участникам новую информацию и инициировать проблемы. На этапе оценки участники обсуждают достижения и возникшие проблемы. На основе этого обсуждения они вносят свои предложения, которые способствуют более быстрому достижению целей и которые можно использовать в будущем для повторной игры [Von Anneln et al., 2016].

Применение деловой игры в рамках обучения сотрудников органов внутренних дел представляет собой вид деятельности с реальными или специально сконструированными ситуациями (задачами), процесс преодоления или решения которых направлен на развитие у правоохранителей продуктивного поискового, творческого, профессионального мышления, способность брать на себя ответственность в самостоятельном принятии решения и в то же время умение совместно с коллективом обсуждать и решать общие задачи, сотрудничать, проявлять организаторские и другие способности и т. д. Деловая игра для сотрудников является в некотором смысле репетицией в выполнении оперативно-служебной задачи. Она позволяет проиграть практически любую ситуацию в лицах, что способствует более глубокому пониманию происходящего события и психологии других людей в нем, поскольку у каждого участника деловой игры есть возможность сыграть роль того или иного персонажа [Кавтарадзе, 1998]. Однако, как было отмечено нами ранее, несмотря на имеющийся в образовательном пространстве психолого-педагогический опыт использования деловой игры, существует потребность в деловых играх, ориентированных на специфику деятельности правоохранителей.

В связи с этим нами была разработана и реализована в процессе обучения сотрудников в образовательной организации системы МВД России деловая игра «Улица Кедровая».

Разработанная авторами деловая игра является профессионально-ориентированной и направлена на повышение у сотрудников уровня общекультурных и профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Юридическая психология» по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция: способность совершенствовать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-3). В рамках дисциплин: «Практикум по психологии общения» специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности; «Социально-психологический тренинг профессионального общения» специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5); способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и

когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК- 6).

Содержание и организация деловой игры

Цель деловой игры: формирование способности работать в коллективе, конструктивно решать совместные задачи, разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности, совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень развития.

Задачи:

1. Организация деловой игры и информирование сотрудников о её проведении и содержании.

2. Подготовка дидактического материала.

3. Формирование у сотрудников навыков продуктивного и бесконфликтного общения, совершенствование их интеллектуального и общекультурного уровня развития.

Время проведения деловой игры: 2 часа.

Деловая игра состоит из четырех этапов.

На первом подготовительном этапе преподаватель знакомит обучающихся с целью, задачами и содержанием деловой игры, определяет время выполнения задания и принятия группового решения – 40 мин. Также преподаватель информирует обучающихся о необходимости создания системы стимулирования на основе арбитража.

В деловой игре арбитраж предполагает системную концентрацию внимания нескольких участников группы и преподавателя на действиях всей группы и их оценку в виде начисления баллов в случае если все участники группы успешно выполняли действия или в случае неправильных действий некоторых из них или всей группы. Для выполнения непрерывного наблюдения или арбитража группе предлагается выбрать 2-3 человека и принять решение об оценивании. Пример оценивания в процессе деловой игры тех или иных видов деятельности обучающихся рассмотрен в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка деятельности обучающихся в деловой игре

Оцениваемый фактор	Баллы	Примечания
а) предлагает правильное решение;	+5	
б) предлагает не правильное решение;	+1	
в) не предлагает решения.	- 5	
а) приводит аргументы, обосновывает свое решение;	+5	
б) приводит аргументы, при этом не может обосновать свое решение;	+2	
в) отсутствуют аргументы.	- 5	
а) стремится тактично убедить собеседников и бесконфликтно решить задачу;	+5	
б) не умеет убедить собеседников;	+5	

в) проявляет конфликтность в процессе обсуждения.	- 5	
а) проявляет активную инициативу в организации группового обсуждения;	+5	
б) стремится принимать участие в групповом обсуждении;	+2	
в) отсутствует инициатива в обсуждении и принятии коллективного решения.	- 5	
Итоговая оценка		

Второй этап (основной) начинается после вступительного слова преподавателя, определения двух членов группы, осуществляющих арбитраж, и установления обучающимися системы оценок по выполнению задачи.

Преподаватель знакомит участников деловой игры с инструкцией.

Инструкция:

Чем известна улица Кедровая? На этой улице 5 домов. В каждом доме живет один человек.

Ваша задача определить, кто в каком доме живет, что читает, что пьет, какое домашнее животное имеет и семейное положение.

Вам будут выданы карточки с необходимой для решения задачи информацией.

Вам разрешается взаимодействовать между собой, обсуждать информацию, полученную из карточек, при этом показывать карточки друг другу запрещается.

После ознакомления с инструкцией преподаватель раздает каждому участнику по одной карточке.

КАРТОЧКИ

1. Старая дева увлекается любовными романами.
2. Девушка по имени Алиса и молодой человек по имени Андрей любят играть в шашки.
3. У женщины из 12 дома два домашних животных: черепаха и кролик.
4. Молодой человек по имени Андрей вдовец.
5. В 14 доме живет собака.
6. Женщина по имени Ева замужем.
7. У женщины, которая любит кофе, нет домашних животных.
8. Владелец собаки и владелец кошки не живут рядом друг с другом.
9. Старая дева живет рядом с замужней женщиной.
10. Молодой человек по имени Андрей не может читать, он смотрит телевизор.
11. Разведенная женщина живет между холостяком и вдовцом.
12. Мужчина по имени Егор живет между женщиной по имени Дина и девушкой по имени Кира.
13. Холостяк любит исторические романы.
14. Женщина по имени Дина любит книги Чарльза Диккенса.

15. На улице «Кедровая» 5 домашних животных: кошка, собака, канарейка, кролик и черепаха.
16. Замужняя женщина читает триллеры.
17. Мужчина по имени Егор предпочитает яблочный сок.
18. В 18 доме нет домашних животных.
19. Замужняя женщина пьет чай с малиной.
20. У женщины по имени Дина есть собака.
21. Молодой человек по имени Андрей живет в 20 доме.
22. Холостяк живет рядом с женщиной по имени Дина.

Обучающиеся знакомятся с информацией на карточке, приступают к выполнению задания и заполнению таблицы 2.

Таблица 2

	Дом № 12	Дом № 14	Дом № 16	Дом № 18	Дом № 20
Имя					
Книга					
Напиток					
Домашнее животное					
Семейное положение					

Заполнение каждого столбца таблицы (дома) требует от участников обсуждения, договоренности и выработки общего группового решения, поскольку им необходимо по истечении 40 минут предоставить заполненную таблицу на обсуждение с преподавателем.

На третьем этапе после завершения коллективного обсуждения, решения задачи и заполнения таблицы 2 преподаватель предлагает обсудить полученные результаты. После их обсуждения предоставляется слово представителям арбитража, которые зачитывают систему оценок различных видов деятельности обучающихся в ходе деловой игры, преподаватель вносит свои дополнения.

На четвертом рефлексивном этапе преподаватель предлагает подвести итоги деловой игры обдумывая следующие вопросы:

Какая атмосфера царила в группе во время работы?

Какие индивидуальные модели поведения помогли группе в целом прийти к правильному решению задачи?

Какие модели поведения препятствовали группе ее решить?

Какие ошибки вы совершили во время работы?

Какие достоинства можете отметить в своей работе по решению задачи?

Чему в целом вас научила деловая игра?

Дайте характеристику всему процессу поиска группового решения?

Обозначенные преподавателем вопросы носят обобщающий и завершающий характер.

В связи с этим, нами была поставлена задача, реализовать в учебном процессе авторскую разработку деловой игры «Улица Кедровая», которая проводилась в трех группах сотрудников органов внутренних дел, обучающихся в образовательной организации системы МВД России, всего принимало участие 56 человек.

В процессе решения поставленной задачи в рамках деловой игры сотрудники проявляли высокую индивидуальную заинтересованность и стремление к коллективной, совместной деятельности. Царила атмосфера активности, творчества и положительного эмоционального настроя. После решения задачи последовала процедура подсчета оцениваемых факторов различных видов деятельности.

В итоге было установлено, что 40% обучающихся предлагают правильные и аргументированные решения поставленной задачи; 45% из них предлагают не правильные решения без обоснованного аргументирования и 15% – не предлагает решения поставленной задачи.

Обучающиеся, 55% из них стремятся тактично убедить собеседников и бесконфликтно решить задачу; проявляет конфликтность в процессе обсуждения 30% участников и не умеет убедить собеседников 15% респондентов.

Проявляет активную инициативу в организации группового обсуждения 20% участников; стремится принимать участие в групповом обсуждении 65% респондентов и у 15% обучающихся отсутствует инициатива в обсуждении и принятии коллективного решения.

Кроме того, необходимо отметить, что обучающиеся принимали решения как самостоятельно, так и в группе. Однако, задание о выборе членов арбитража вызвало у них некоторые сложности, поскольку 60% обучающихся выразили желание выступать в данной роли. После завершения деловой игры обучающиеся отметили, что в целом во время решения задачи они чувствовали благоприятную психологическую атмосферу несмотря на то, что порой возникала некоторая напряженность, связанная со сложностью нахождения правильного решения. Сотрудники подчеркнули, что данная игра способствовала их пониманию о значимости обсуждать совместно вопросы, быть активными и стремиться слушать и понимать друг друга.

В целом, можно утверждать, что обучающиеся справились с поставленной задачей успешно и в установленное время. В процессе ее выполнения они проявляли такие способности, как умение взаимодействовать друг с другом, анализировать информацию, обобщать ее, коллективно и оперативно принимать необходимые решения, управлять возникающими негативными эмоциональными состояниями и устранять конфликтные ситуации.

Исходя из педагогического наблюдения за сотрудниками в процессе деловой игры, интервью, экспертной оценки выполнения различных видов деятельности и анализа полученных результатов, можно сказать, что даже непродолжительная работа по разработанной профессионально-ориентированной деловой игре приносит положительные результаты. В связи с этим уместно рекомендовать предлагаемую деловую игру в качестве

эффективного метода, направленного на формирование профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов.

Заключение

В целом реализация авторской профессионально-ориентированной деловой игры «Улица кедровая» дает возможность по-новому организовать учебный процесс сотрудников органов внутренних дел и придать информации творческий, учебно-занимательный характер. Опрос сотрудников и педагогическое наблюдение за их деятельностью в процессе деловой игры показали, что организация подобного рода учебного занятия позволила проявить сотрудникам организованность и вдумчивость, дисциплину и ответственные действия в вариативных ситуациях. В таком формате обучения сотрудникам представилась возможность проявить свои способности при решении сложных профессиональных задач, продемонстрировать свои умения в нестандартных и неоднозначных ситуациях. Возможность совершенствовать навык сотрудничества с другими, увидеть свои достоинства и недостатки, над которыми необходимо работать, и в целом формировать свою профессиональную компетентность.

Библиографический список

- Бириштейн, М. М., Бельчиков, Я. М.* Деловые игры. Рига: Авотс, 1989. 303 с.
- Борисова, Н. В.* Игра в обучении лекторов / Н. В. Борисова, А. А. Соловьева. М.: Знание, 1989. 64 с.
- Вербицкий, А. А.* Деловая игра в компетентностном формате // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2013. Т. 9. № 3-2. С. 140-144.
- Вишнякова, С. М.* Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: Новь, 1999. 535 с.
- Выготский, Л. С.* Игра и ее роль в психологическом развитии ребёнка // Вопросы психологии. 1996. № 6. С. 35-47.
- Зимняя, И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании // Труды методологического семинара. М.: Издательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 40 с.
- Кавтарадзе, Д. Н.* Обучение и игра. Введение в активные методы обучения. М.: Московский психолого-социальный институт, изд-во «Флинта», 1998. 192 с.
- Кобакин, С. В.* Использование учебной деловой игры для формирования нравственных ценностей студентов // Социально-гуманитарные технологии. 2016. №2 (2). С. 73-80.
- Косолапов, А. Д.* Технологии профессионально ориентированного обучения. Курс лекций. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2009. 230 с.
- Леонтьев, А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность, М.: Политиздат, 1975. 304 с.
- Нежкина, Л. Ю.* Социально-психологический тренинг профессионального общения: методические рекомендации. Иркутск: ФГКОУ ВО ВСИ МВД России. 2019. 56 с.
- Новолодская, Т. А.* Интерактивные технологии обучения для социально-гуманитарных дисциплин вуза // Научно-технический вестник Санкт-Петербургского государственного университета информационных технологий, механики и оптики. 2011. №4 (74). С. 137-141.
- Практическая психология образования / Андреева А. Д., Воронова А. Д., Вохмянина Т. В. и др. Под ред. И. В. Дубровиной. М.: Творч. центр «Сфера», 1997. 525 с.
- Пидкасистый, П. И., Хайдаров, Ж. С.* и др. Технология игры в обучении и развитии. М., 1996. 269 с.

Щетинина, Д. П. Методологические и практические аспекты проведения деловых игр в высших учебных заведениях // Российский психологический журнал. 2013. №4. С. 15-24.

Borro-Escribano, B., Del Blanco, A., Torrente, J., Borro Mate, J. M., Fernandez Manjon B. Educational Game Development Approach to a Particular Case: The Donor's Evaluation (2015) *Transplantation Proceedings*, 47 (1), pp. 13-18. doi: 10.1016/j.transproceed.2014.11.006

Dufourny, S., Dhaenens, C. Optimization of business game decisions (2016) *IFAC-PapersOnLine*, 49 (12), pp. 271-276. doi: 10.1016/j.ifacol.2016.07.616

Fito-Bertran, A., Hernandez-Lara, A., Serradell-Lopez, E. Comparing student competences in a face-to-face and online business game (2014) *Computers in Human Behavior*, 30, pp. 452-459. doi: 10.1016/j.chb.2013.06.023

Guillen-Nieto, V., Aleson-Carbonell, M. Serious games and learning effectiveness: The case of It's a Deal! (2012) *Computers & Education*, 58 (1), pp. 435-448. doi: 10.1016/j.compedu.2011.07.015

Teichmann, M., Ullrich, A., Knost, D., Gronau, N. Serious games in learning factories: perpetuating knowledge in learning loops by game-based learning (2020) *Procedia Manufacturing*, 45, pp. 259-264. doi: 10.1016/j.promfg.2020.04.104

Von Anmeln F., Kramer J. Getting "business game" in motion in organizations: action-oriented methods for personnel, team and organizational development ["Planspiel," in Organisationen in Bewegung bringen: Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung] (2016) Berlin, Heidelberg: Springer, pp. 151-178.

References

Birshitejn, M. M., Bel'chikov, Ya. M. (1989). Business games. Riga, 303 p. (In Russian).

Borisova, N.V. (1989). Game in teaching the lecturers. Moscow, 64 p. (In Russian).

Borro-Escribano, B., Del Blanco, A., Torrente, J., Borro Mate, J. M., Fernandez Manjon B. (2015). Educational Game Development Approach to a Particular Case: The Donor's Evaluation *Transplantation Proceedings*. 47 (1): 13-18. doi: 10.1016/j.transproceed.2014.11.006. (In English).

Dubrovina, I. V., Andreeva, A. D., Voronova A. D., Vokhmyanina T. V. (1997). Practical psychology of education. Moscow, 525 p. (In Russian).

Dufourny, S., Dhaenens, C. (2016). Optimization of business game decisions *IFAC-PapersOnLine*. 49 (12): 271-276. doi: 10.1016/j.ifacol.2016.07.616 (In English).

Fito-Bertran, A., Hernandez-Lara, A., Serradell-Lopez, E. (2014). Comparing student competences in a face-to-face and online business game. *Computers in Human Behavior*. 30: 452-459. doi: 10.1016/j.chb.2013.06.023. (In English).

Guillen-Nieto, V., Aleson-Carbonell, M. (2012). Serious games and learning effectiveness: The case of It's a Deal! *Computers & Education*. 58 (1): 435-448. doi: 10.1016/j.compedu.2011.07.015. (In English).

Kavtaradze, D. N. (1998). Teaching and game. Introduction to the active teaching methods. Moscow, 192 p. (In Russian).

Kibakin, S. V. (2016). The use of educational business games for the building of moral values of students. *Social and humanitarian technologies*. 2 (2): 73-80. (In Russian).

Kosolapov, A. D. (2009). Technologies of job-oriented training. Lecture course. St. Petersburg, 230 p. (In Russian).

Leont'ev, A. N. (1975). Activity. Mind. Person. Moscow, 304 p. (In Russian).

Nezhkina, L. Yu. (2019). Socio-psychological training of professional communication: methodological recommendations. Irkutsk, 56 p. (In Russian).

Novolodskaya, T. A. (2011) Interactive learning technologies for social and humanitarian disciplines of the university. *Scientific and technical bulletin of the St. Petersburg State University of Information Technologies, Mechanics and Optics*. 4 (74): 137-141. (In Russian).

Pidkasistyj, P. I., Hajdarov, Zh. S. (1996). Game's technology in education and development. Moscow, 269 p. (In Russian).

- Shchetinina, D. P.* (2013) Methodological and practical aspects of business gaming in higher educational institutions. *Russian psychological journal*. 4: 15-24. (In Russian).
- Teichmann, M., Ullrich, A., Knost, D., Gronau, N.* (2020). Serious games in learning factories: perpetuating knowledge in learning loops by game-based learning. *Procedia Manufacturing*. 45: 259-264. doi: 10.1016/j.promfg.2020.04.104. (In English).
- Verbickij, A. A.* (2013). Business game in the skills format. *Vestnik of the Voronezh State University*. 3-2: 140-144. (In Russian).
- Vishnyakova, S. M.* (1999). Vocational education: Dictionary. Key concepts, terminology, topical vocabulary. Moscow, 535 p. (In Russian).
- Von Anmeln, F., Kramer, J.* (2016). Getting “business game” in motion in organizations: action-oriented methods for personnel, team and organizational development [“Planspiel,” in Organisationen in Bewegung bringen: Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung] Berlin, Heidelberg: Springer, 151-178. (In English).
- Vygotskij, L. S.* (1996). The game and its role in the psychological development of the child. *The psychological questions*. 6: 35-47. (In Russian).
- Zimnyaya, I. A.* (2004). Key competencies as an effective-target basis of the skills approach in education. Moscow, 40 p. (In Russian).