

## **РОЛЕВАЯ ИГРА «ЭТИЧЕСКАЯ ДИЛЕММА»**

Игра разработана сотрудниками МИПК «Атомэнерго» С. Загуменновым и В. Лисициной. Процедурная часть игры (этапы проведения игры) и схема рефлексии скорректированы и доработаны консультантами КГ «АРБОР».

### **Паспорт упражнения.**

**Цели игры** – создать опыт переживания факта участия в этической практике и осмысления ее основных составляющих:

- Конфликты с этической подоплекой
- Этическая дилемма
- Уполномоченный по этике и его предназначение

**Место игры в тренинге:** ролевая игра проводится в завершении тренинга. Участники должны иметь представление о: Корпоративном этическом кодексе (особенно, раздел «принципы»); устройстве этической практики (УЭ, ЭК), конструкции этической дилеммы.

**Число участников:** минимум 16-ть человек – максимум 32 человека.

**Время,** отводимое на ролевую игру – 2 часа; модуль (ролевая игра и обсуждение) 3 часа 40 мин.

### **БАЗОВОЕ ОПИСАНИЕ КЕЙСА**

Опытный специалист отдела закупок, которому осталось 2 года до выхода на пенсию, был пойман своим непосредственным руководителем на взятке от поставщика в размере 100 тыс рублей. При этом виноватый специалист за 30 лет работы на предприятии никогда прежде не был подобным образом скомпрометирован, а даже вскрывал и сообщал СБ соответствующие предложения от поставщиков. А 2 недели назад руководитель отправил вверх для утверждения представление к премии на «виноватого специалиста», поскольку узнал, что у его жены выявили раковую болезнь, а теперь получил одобрение премии и уже сообщил об этом на коллективном собрании. Руководитель сомневается в том, как нужно поступить в данной ситуации, зная, что мотивом подобного поступка могла поступить необходимость оплатить дорогостоящую операцию для жены: сообщать об этой ситуации уполномоченному по этике (далее УЭ) или нет? Тем более, что УЭ – его хороший друг. Как из дружеской беседы в выходной день с супругой руководителя он узнает о «проблемах» у него в отделе, в связи с чем получает от нее просьбу помочь ему там на работе. Об этой взятке случайно становится известно молодому коллеге из этого же отдела, который выдвинут в кадровый резерв на замещение должности виноватого специалиста после его ухода на пенсию. Руководитель догадывается, что молодой коллега - его подчиненный - также в курсе проступка специалиста. Полгода назад, еще до внедрения Кодекса по этике, виноватый специалист вместе с его молодой коллегой проходили обучение и очередную аттестацию с отрывом от производства в Институте повышения квалификации по правилам техники безопасности, и, хотя оба получили свидетельства, специалист знает о том, что молодой его коллега несерьезно отнесся к этой аттестации и, если бы не помощь специалиста, экзамен бы не сдал. Поэтому, если провести внеочередную проверку знаний ТБ, молодой коллега ее не пройдет.

- **КЕЙС РЕШАЕТСЯ ДВУМЯ ТАКТАМИ**, после чего представители групп выходят в «аквариум» для обсуждения дилеммы.
- **ЗАДАЧА I такта:** решить этическую дилемму для своей ролевой позиции и презентовать ее
- **ЗАДАЧА II такта:** снова решить этическую дилемму для своей ролевой позиции с учетом новых вводных факторов и подготовить игрока для выступления в «аквариуме»
- **ЦЕЛЬ КЕЙСА:** увидеть, как изменяться ролевые позиции при нагрузке дополнительными отягощающими факторами этического характера.

### **ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ИГРЫ:**

<b>Время</b>	<b>Содержание такта</b>	<b>Цели (назначение) такта</b>	<b>Схема пространства</b>	<b>Материалы</b>
10 мин	Подготовка игры: жеребьевка по ролям <ul style="list-style-type: none"> <li>• Руководитель</li> <li>• Виноватый специалист</li> <li>• Молодой коллега</li> <li>• Уполномоченный по этике</li> </ul>	Организация групп и пространства игры	4 стола для работы ролевых групп	Карточки для жеребьевки
20 мин	I-и такт решения дилеммы: решение дилеммы из ролевой позиции	Погружение в роли, решение дилеммы	4 стола для работы ролевых групп.	Ролевые вводные по первому такту. ТЗ
40 мин (4-е группы по 10 мин)	Пленарное заседание. Презентация решений дилеммы из ролевых позиций	Создание единого коммуникативного пространства. Уточнение позиции сторон.	4 стола для работы ролевых групп. Пространство для выступления докладчика	
30 мин	II-и такт решения дилеммы: Повторное решение дилеммы из ролевой позиции с учетом новых вводных. Подготовка участников от групп к встрече.	Решение дилеммы с отягощающими факторами	4 стола для работы ролевых групп.	Ролевые вводные по второму такту. ТЗ
20 мин	Проведение встречи представителей от ролевых групп по обсуждению сложившейся ситуации. Формируются 2-е (3-и) площадки, на которых работают по представителю от каждой из 4-х ролевых групп. За каждой площадкой закрепляется минимум по два наблюдателя из оставшихся участников.	Имитация работы сторон с этическим конфликтом. Деролинг наблюдателей (вывод из ролей и групп).	3-4 стола (в зависимости от количества смешанных групп) и пространство между ними для размещения наблюдателей	ТЗ наблюдателей
5 минут	Наблюдатели объединяются в отдельную группу; представители ролевых	Деролинг участников.		

	групп остаются в смешанных группах на площадках.			
30 минут	Работа в группах по анализу динамики отношения сторон друг к другу и к ситуации	Реконструкция события, рефлексия опыта.	3-4 стола (в зависимости от количества смешанных групп)	ТЗ на анализ ситуации*
60 минут	Пленарное заседание. Представление групповой результатов рефлексии. Выступление инструктора по этике.	Сопоставление заключений изнутри (смешанные группы) и извне (группа наблюдателей). Подробное обсуждение модели этической практики с опорой на проведенную имитацию	3-4 стола (в зависимости от количества смешанных групп) и пространство для публичного выступления.	Раздаточные материалы. Мультимедийная презентация
10 мин	Подведение итогов и резюмирование	выводы: что стало понятным?		

#### \*Вопросы на обсуждение:

1. В чем заключались интересы каждой из сторон?
2. Перед каким выбором (между, чем и чем) находилась каждая из сторон?
3. Как изменилась позиция сторон на втором такте по сравнению с первым тактом? Почему? Что было ключевым в новой информации?
4. Удалось ли сторонам придти к одинаковому (согласованному) пониманию/видению этической подоплеки, сложившейся ситуации. Если да, то, в чем оно состояло.
5. Удалось ли сторонам сформулировать этическую дилемму.
6. Удалось ли придти к согласованной этической оценке сложившейся ситуации, этической дилеммы? Если да, то в чем эта оценка заключалась.
7. Удалось ли сторонам придти к договоренностям относительно совместных действий по выходу из сложившейся ситуации и предупреждению возникновения таких ситуаций между ними. Если да, то в чем заключаются такие действия.
8. Что мешало, что помогало сторонам добиваться согласованности видения ситуации и дальнейших совместных действий.
9. Имея на руках всю информацию и не являясь уже сторонами в конфликте опишите - В чем состояла этическая дилемма?

#### Ключи анализа

Фиксируется фаза работы с этическим конфликтом, на которой остановилась каждая из смешанных групп (представители роевых групп, работающие на площадках). Обсуждаются факторы, действия, способствовавшие или препятствовавшие каждой смешанной группе продвинуться дальше в работе с этическим конфликтом.

- Возможное членение фаз работы с этическим конфликтом: «каждая сторона осталась при своем» - «стороны пришли к согласованному пониманию этической подоплеки конфликта» - «стороны сформулировали этическую дилемму» - «стороны дали согласованную этическую оценку ситуации, предпринятым действиями/бездействиям» - «стороны договорились о совместных действиях по преодолению и предупреждению подобных ситуаций».