

Использование технологии геймификации в профессиональной подготовке вожатых

Богданова Е.В.

Новосибирский государственный педагогический университет (ФГБОУ ВО «НГПУ»), г. Новосибирск, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1972-1230>
e-mail: elbogd@mail.ru

Статья посвящена рассмотрению возможностей использования технологий геймификации в подготовке кадров для сферы отдыха детей и их оздоровления. Представлены результаты практического исследования сформированности профессиональных компетенций вожатых, даны методические рекомендации по использованию инструментов геймификации в обучении вожатых

Ключевые слова: геймификация, профессиональное обучение, профессиональный стандарт

Финансирование. Исследование выполнено при поддержке Министерства просвещения РФ в рамках исполнения государственного задания № 073–00072–21–01 по проекту «Научно-методическое обоснование геймификации в педагогическом образовании»

Для цитаты:

Богданова Е.В. Использование инструментов геймификации в профессиональной подготовке вожатых // Цифровая гуманитаристика и технологии в образовании (ДНТЕ 2021): сб. статей II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 11–12 ноября 2021 г. / Под ред. В.В. Рубцова, М.Г. Сороковой, Н.П. Радчиковой. М.: Издательство ФГБОУ ВО МГППУ, 2021. 630–640 с.

Сегодня в обучении персонала все чаще и чаще используются технологии геймификации, которые способны решать широкий спектр задач: адаптировать новых сотрудников; мотивировать и вовлекать персонал в командную работу; обучать работников необходимым умениям и навыкам; избегать текучку кадров; повышать производительность труда работников. Консалтинговое агентство Gartner утверждает, что к 2021 году от 48 % до 71 % мировых крупных компаний будут применять одну или более игр для обучения персонала [11]. Однако несмотря на популярность технологий геймификации в современных бизнес-процессах, применение их в практике подготовки кадров для сферы детского отдыха пока недостаточно распространено. Это актуализирует исследовательскую проблему использования технологий геймификации в подготовке вожатских кадров для сферы детского отдыха.

На основании анализа современных исследований, посвященных управлению персоналом как практической деятельности по планированию, организации и внедрению в деятельность компании специалистов с целью решить определенные профессиональные задачи [7]. Управление персоналом касается человеческих ресурсов организации и включает в себя функции найма, развития и мотивации сотрудников [4]. Технология геймификации – относительно новый способ управления персоналом, позволяющий адаптировать человека к новым реалиям, обучить его необходимым навыкам [13]. Данная технология внедряет в обычный рабочий процесс игровые элементы не только для адаптации новых сотрудников, но и для повышения квалификации персонала и его мотивации.

Сегодня не существует единый подход к определению технологии геймификации. В таблице 1 рассмотрены разные понятия геймификации разными исследователями [5].

Таблица 1

Анализ дефиниции геймификации

Автор	Понятие геймификации
Вербах К.	Применение игровых элементов и технологий создания игр в неигровом контексте
Гейб З.	Новейшая бизнес-концепция, в которой используются лучшие идеи, взятые от программ лояльности, игровых механик и поведенческой экономики.
Ткачик П.П.	Внедрение элементов удовольствия в ту деятельность, которая нам обычно его не доставляет
Валерина Л.П.	Процесс мотивации и вовлечения персонала
Макарова С.А.	Использование подходов, характерных для компьютерных игр, игрового мышления в неигровом прикладном программном обеспечении для привлечения пользователей и повышения их вовлеченности в использование программы, интереса к решению прикладных задач
Евдаков К.В.	Использование опыта создания игр в неигровом контексте, с целью решения стоящих перед сотрудниками задач

Анализ дефиниции геймификации показал, что в общем контексте геймификация – это технология, позволяющая применять игровые методики в неигровых процессах. Для России такая технология геймификации относительно новый способ управления персоналом. Многие психологи, а также эксперты по управлению человеческими ресурсами сходятся во мнении, что сегодня современный сотрудник ценит не только материальную составляющую работы, но и нематериальную составляющую: возможности для самореализации, свободное время, атмосферу в коллективе и дру-

гие. Геймификация способна увлечь сотрудников с помощью развлекательного компонента в игровых элементах. Ведь работники, вовлеченные в игровой процесс, не только не будут замечать своих потраченных усилий на выполнение работы, но и будут при этом достигать поставленных результатов.

Нами подробно проанализированы возможности применения технологий геймификации в обучении персонала. Под обучением персонала нами понимается совокупность методов, главной целью которых является постоянное развитие профессиональных компетенций, навыков, получение новых знаний и повышение квалификации [14]. Сегодня обучение персонала можно рассматривать не как затраты, а как инвестиции, как долгосрочное вложение в человеческий капитал. Многие топ-менеджеры крупных корпораций считают, что именно сотрудники, обладающие нужными компетенциями, способные быстро усваивать новую информацию и подстраиваться под новые бизнес-процессы являются залогом успешной деятельности организации [5].

Профессия специалиста, участвующего в организационной деятельности детского коллектива требует определенных знаний и умений, представленных в профессиональном стандарте «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» [10]. Согласно данному стандарту, основная цель профессиональной деятельности вожатого – сопровождать детский коллектив в образовательных организациях, организующих детский отдых и оздоровления детей, создавать благоприятные условия для развития детского коллектива, а также планировать и реализовывать его деятельность [3].

Технологии геймификации можно использовать в подготовке вожатских кадров на трех основных этапах. На этапе подготовки можно организовать процесс обучения, в котором с помощью специальных игр можно научить вожатых решать проблемные ситуации, познакомить их с ценностями и правилами лагеря, а также развить их эмоциональный интеллект. На этапе адаптации с помощью различных квестов можно адаптировать вожатых к своей работе, познакомить их с территорией лагеря, с персоналом и с правилами жизнедеятельности конкретного детского лагеря. На этапе сопровождения, технология геймификации, способна поддерживать уровень компетенций вожатого, сохранять первоначальный настрой сотрудника и в дальнейшем повышать его квалификацию [12, 13].

Для подтверждения вышеобозначенных положений нами было проведено практическое изучение опыта применения технологии геймификации в подготовке вожатских кадров. Начальным этапом

исследования стал анализ продуктов геймификации, используемых в подготовке вожатых, на основании знакомства с ними и интервью с их авторами и руководителями детских лагерей [1, 6, 8, 9]. Полученные исследовательские результаты показали результативность использования технологий геймификации в развитии практических навыков вожатых, однако они в подготовке вожатских кадров распространены недостаточно в силу небольшого количества данного продукта, представленного на рынке.

На втором этапе практического исследования нами были проанализированы два вожатских конкурса: Всероссийский конкурс профессионального мастерства вожатых «Лига вожатых» и Открытый чемпионат компетенций вожатых «Лето профессионального роста» [2]. Для исследования были выбраны конкурсные работы заочного этапа конкурса в случайном порядке, которые оценивались автором как экспертом данных конкурсов.

В результате анализа результатов данных конкурсов, было выявлено, что вожатые обладают хорошей теоретической базой подготовки, однако не обладают в достаточной мере практическими навыками. Так, например, участники лучше всего способны обосновывать предложенное решение с точки зрения теоретических основ педагогики и психологии, но в меньшей степени способны провести анализ действий, мотивов в описанной ситуации и определить возможные причины и предложить адекватное решение ситуации. Или, участники знакомы с разнообразными способами организации мероприятия и требованиями организации безопасности для детей, но не способны определить значимость мероприятия для детей и результаты, которые произойдут в процессе проведения мероприятия. Таким образом, нами зафиксирован разрыв между теорией и практикой при подготовке вожатых к профессиональной деятельности. Специальные образовательные игры способны этот разрыв устранить и сформировать необходимые компетенции.

При анализе материалов конкурсного задания «Методический конструктор», нами было зафиксировано, что все методические разработки (100 %) соответствуют требованиям безопасности и сохранения здоровья детей, у большинства конкурсантов способы организации мероприятия имеют высокое качество и достаточно разнообразны. Отдельно стоит отметить высокую функциональную грамотность участников и высокую культуру оформления работы, а также грамотность письменной речи. Однако, лишь третья часть конкурсантов предложила дополнительные варианты активностей по предложенным параметрам, что говорит о низком уровне методического творчества участников [2].

Таким образом, можно увидеть похожую картину по сравнению с первым конкурсным испытанием: конкурсанты знакомы с разнообразными способами организации мероприятия и требованиями организации безопасности для детей, но при этом у вожатых наблюдается низкий уровень методического творчества, а также неспособность определить значимость мероприятия для детей. Соответственно, без четкого понимания результатов проведения мероприятия невозможно грамотно сформировать задачи и цели проведения мероприятия.

Отдельно нами анализировались материалы участников Открытого чемпионата компетенций вожатых «Лето профессионального роста», проводимого ФГБОУ ВО «НГПУ». Среди восьми конкурсных испытаний нами были выбраны испытания, отражающие сформированность профессиональных компетенций вожатого: индивидуальная коммуникация с ребенком, организация взаимодействия группы детей. Педагогическая коммуникация с родителями ребенка и коммуникация в профессиональном сообществе. Результаты всех конкурсных испытаний представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Результаты четырех испытаний

Таким образом, среди 100 % участников Чемпионата, подавляющая часть вожатых (88 %) имеет средний уровень компетенций, в то время как всего лишь один человек обладает высоким уровнем компетенций. В ходе традиционных лекций и семинаров трудно сформировать у будущих вожатых вышеречисленные компетенции, однако, именно игровые технологии, и, в частности, технология гей-

мификации, способны сформировать данные компетенции у вожатых при помощи их практического использования в процессе игры.

Таким образом, подводя итог проведённому исследованию, посвящённому оценке реальных компетенций вожатых, можно сделать вывод, что уровень данных компетенций находится на средних значениях. Вожатые обладают хорошей теоретической базой, знают основы педагогики и психологии, однако, они не обладают практическими навыками. Вместе с тем, именно практические навыки необходимы вожатым для выполнения успешной профессиональной деятельности. Вожатый должен уметь придумывать и проводить игры, планировать смену, подготавливать отряд к мероприятиям и разрешать конфликтные ситуации в отряде. Помимо коммуникативных навыков и навыков работы в команде, игра может перенести игроков в определённую ситуацию, в которой игрокам необходимо смоделировать свое поведение, принять правильные решения, чтобы выиграть. Все это как раз направлено на формирования практического опыта.

На основании полученных результатов нами были предложены методические рекомендации по использованию технологии геймификации в подготовке вожатских кадров, направление на руководителей школ подготовки вожатых; специалистов, занимающихся разработкой программ обучения и повышения квалификации вожатых; заместителей директоров организаций детского отдыха и оздоровления. Проанализировав особенности и преимущества игровых технологий, особенности управления персоналом, а также особенности интеграции геймификации в процесс управления персоналом, мы предлагаем следующие методические рекомендации:

- Обучение самих руководителей организаций детского отдыха и оздоровления технологиям управления персоналом в формате геймификации. С помощью технологий геймификации руководители организаций детского отдыха и оздоровления смогут усовершенствовать процесс управления персоналом, адаптировать новых сотрудников к новой для них работе, сплотить команду и обучить персонал. При этом важным моментом остается то, что руководителям необходимо самим учиться управлению персоналом посредством технологии геймификации.
- Продвижение имеющихся игр на развитие вожатских компетенций в процессы подготовки вожатых, и знакомство с этими играми руководителей, отвечающих за вопросы подготовки вожатских кадров. Так, на базе ФГБОУ ВО «НГПУ» был реализован проект «Edutainment: образование с увлечением». Данный проект позволил разработать множество игр, направленные на подготовку вожатских кадров.

- Создание современных инструментов геймификации не только для подготовки вожатых, но и для их адаптации и мотивации. Как было сказано ранее, геймификация в первую очередь технология, которая позволяет вовлечь персонал в рабочие процессы и в корпоративные мероприятия. Такая технология позволяет вовлечь сотрудников посредством нематериальной мотивации. Часто бывает, что вожатые к середине или к концу смены постепенно начинают уставать от своей работы. Чтобы мотивация вожатых к работе оставалась на высоком уровне, можно внедрить специальный рейтинг каждого вожатого. Помимо непосредственной работы в отряде, вожатых можно мотивировать к предложению идей, которые способны улучшить деятельность лагеря. Чтобы избежать стресса при адаптации новых вожатых, руководители могут адаптировать новых сотрудников через игровой процесс. Для этого следует разработать специальный квест, целью которого будет познакомить новых вожатых с территорией лагеря, с нормами лагеря и с персоналом лагеря.

Литература

1. *Байкалова А.Ю.* Геймификация как педагогический инструмент подготовки вожатского отряда к работе в лагере // Вестник педагогических инноваций. 2018. 4 (52). С.71–76.
2. *Богданова Е.В.* Методическая компетентность вожатых, работающих с постоянным детским коллективом // Вестник педагогических инноваций. 2021. 1(61). С. 77–86. DOI: 10.15293/1812–9463.2101.08
3. *Борисова М.М., Павлова Н.П.* Практико-ориентированный подход к подготовке вожатых // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. 2018. № 3 (45). С. 22–31.
4. *Дейнека А.В.* Управление персоналом организации. М.: Дашков и Ко, 2018. 288 с.
5. *Дынкина Е.Д.* Геймификация, как инструмент повышения эффективности обучения персонала / Бизнес-образование в экономике знаний, 2017. С. 51–56.
6. Интервью с директором детского лагеря Бригантина [Электронный ресурс]. URL: <https://childcamp.com.ua/news/intervyu-brigantina-2019> (дата обращения: 26.08.2021).
7. *Крячко К.С.* Эффективная мотивация персонала [Электронный ресурс]. Материалы II международной научной конференции «Экономическая наука и практика» (Чита, 20–23 февраля 2013 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. С. 65–71. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/75/3391/> (дата обращения: 09.09.2021).

8. Курс Основы вожатской деятельности. Игры для вожатых [Электронный доступ]. URL: <http://mooc.nspu.ru/mod/page/view.php?id=849> (дата обращения: 02.09.2021).
9. Подготовка вожатских кадров на базе образовательных организаций высшего образования в России: коллективная монография / под ред. Т.Н. Владимировой, Н.Ю. Лесконог, Л.Ф. Шаламовой. М., 2019. 160 с.
10. Приказ Минтруда России от 25 декабря 2018 г. N 840н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_316169/6acab51571d56865c0687f12c02b6cb4e8183e79/ (дата обращения: 05.09.2021).
11. *Farrington J.* From the research: myths worth dispelling: seriously, the game is up // *Performance Improvement Quarterly*. 2011. № 24. С. 105–110.
12. *Tao Y.H., Yeh C.C.R., Hung K.C.* Validating the Learning Cycle Models of Business Simulation Games via Student Perceived Gains in Skills and Knowledge // *Educational Technology & Society*. 2015. № 18(1). С. 77–90.
13. *Tsekleves E., Kosmas J., Aggun A.* Benefits, barriers and guideline recommendations for the implementation of serious games in education for stakeholders and policymakers // *British Journal of Educational Technologies*. 2014. № 47(1). pp. 164–183. DOI: 10.1111 / bjet.12223
14. *Fu K., Hainey T., Baxter G.* A systematic literature review to identify empirical evidence on the use of computer games in business education and training // *European Conference on Games Based Learning*. – Academic Conferences International Limited, 2016. 232 с. DOI.10.1016/j.compedu.2012.03.004

Информация об авторах

Богданова Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики и психологии детского отдыха Новосибирского государственного педагогического университета (ФГБОУ ВО «НГПУ»), город Новосибирск. Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1972-1230>, e-mail: elbgod@mail.ru

The use of gamification technology in the professional training of counselors

Elena V. Bogdanova

Novosibirsk State Pedagogical University
(FGBOU VO «NGPU»), Novosibirsk, Russian Federation
ORCID: <https://orcid.org/00000-0003-1972-1230>
e-mail: elbogd@mail.ru

The article is devoted to the consideration of the possibilities of using gamification technologies in training personnel for the field of children's recreation and their recovery. The results of a practical study of the formation of professional competencies of counselors are presented, methodological recommendations on the use of gamification tools in the training of counselors are given.

Keywords: gamification, professional training, professional standard

Funding. The study was carried out with the support of the Ministry of Education of the Russian Federation as part of the execution of state task No. 073–00072–21–01 under the project «Scientific and methodological justification of gamification in pedagogical education»

For citation:

Bogdanova E.V. The use of gamification tools in the professional training of counselors // Digital Humanities and Technology in Education (DHTE 2021): Collection of Articles of the II All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation. November 11–12, 2021 / V.V. Rubtsov, M.G. Sorokova, N.P. Radchikova (Eds). Moscow: Publishing house MSUPE, 2021. 630–640 p.

References

1. Baikalova A.Yu. Geimifikatsiya kak pedagogicheskii instrument podgotovki vozhat'skogo otryada k rabote v lagere [Gamification as a pedagogical tool of preparation of the vozhat'ski square to work in the camp]. *Vestnik pedagogicheskikh innovatsii = Innovative provision of educational process*, 2018, no. 4 (52), pp.71–76. (In Russ., Abstr. in Engl.).
2. Bogdanova E.V. Metodicheskaya kompetentnost' vozhatykh, rabotayushchikh s postoyannym detskim kollektivom [Methodological competence of drivers, working with a permanent child collective]. *Vestnik pedagogicheskikh innovatsii = Innovative provision of educational process*, 2021, no. 1(61), pp. 77–86. DOI: 10.15293/1812–9463.2101.08 (In Russ., Abstr. in Engl.).
3. Borisova M.M., Pavlova N.P. Praktiko-orientirovanni podkhod k podgotovke vozhatykh [Practice-Oriented Approach to the Preparation of Counselors]. *Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo*

- go universiteta. *Seriya: Pedagogika i psikhologiya = Vestnik of Moscow City University. Series "Pedagogy and Psychology"*, 2018, no. 3 (45), pp. 22–31. (In Russ., Abstr. in Engl.).
4. Deineka A.V. Upravlenie personalom organizatsii [Organizational Human Resources Management]. Moscow: Dashkov i Ko, 2018, 288 p. (In Russ.).
 5. Dynkina E.D. Geimifikatsiya, kak instrument povysheniya effektivnosti obucheniya personala [Gamification, as a tool of maintenance of high staff efficiency]. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znanii*, 2017, pp. 51–56. (In Russ., Abstr. in Engl.).
 6. Interv'y u s direktorom detskogo lagerya Brigantina [Elektronnyi resurs] [Interview with the director of children's camp Brigantina]. Available at: <https://childcamp.com.ua/news/intervyu-brigantina-2019> (Accessed 26.08.2021). (In Russ.).
 7. Kryachko K.S. Effektivnaya motivatsiya personala [Elektronnyi resurs] [Effective staff motivation]. *Materialy II mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii «Ekonomicheskaya nauka i praktika» (Chita, 20–23 fevralya 2013 g.) = Materials of the Second International Scientific Conference «Economic Science and Practice» (Chita, February 20–23, 2013)*. Chita: Publ. Molodoi uchenyi, 2013, pp. 65–71. Available at: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/75/3391/> (Accessed 09.09.2021). (In Russ.).
 8. Kurs Osnovy vozhat'skoi deyatel'nost'. Igry dlya vozhatykh [Elektronnyi resurs] [Course Basics of the Guide Activities. Games for counselors]. Available at: <http://mooc.nspu.ru/mod/page/view.php?id=849> (Accessed 02.09.2021). (In Russ.).
 9. Podgotovka vozhat'skikh kadrov na baze obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniya v Rossii: kollektivnaya monografiya [Training of counselors on the basis of educational institutions of higher education in Russia: a collective monograph] / In T.N. Vladimirovoi, N.Yu. Leskonog, L.F. Shalamovoi (eds.), Moscow, 2019, 160 p.
 10. Prikaz Mintruda Rossii ot 25 dekabrya 2018 g. N 840n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta «Spetsialist, uchastvuyushchii v organizatsii deyatel'nosti detskogo kollektiva (vozhatyi)» [Elektronnyi resurs] [Order of the Ministry of Labor of Russia from December 25, 2018 N 840n «On approval of the professional standard «Specialist involved in the organization of children's collective activities (counselor)»]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_316169/6acab51571d56865c0687f12c02b6cb4e8183e79/ (Accessed 05.09.2021).
 11. Farrington J. From the research: myths worth dispelling: seriously, the game is up // *Performance Improvement Quarterly*, 2011, no. 24, pp. 105–110.
 12. Tao Y.H., Yeh C.C.R., Hung K.C. Validating the Learning Cycle Models of Business Simulation Games via Student Perceived Gains in Skills and Knowledge // *Educational Technology & Society*, 2015, no. 18 (1), pp. 77–90.

13. Tseklevs E., Kosmas J., Aggun A. Benefits, barriers and guideline recommendations for the implementation of serious games in education for stakeholders and policymakers // *British Journal of Educational Technologies*, 2014, no. 47 (1), pp. 164–183. DOI: 10.1111 / bjet.12223
14. Fu K., Hainey T., Baxter G. A systematic literature review to identify empirical evidence on the use of computer games in business education and training // *European Conference on Games Based Learning. – Academic Conferences International Limited*, 2016, 232 p. DOI.10.1016/j.compedu.2012.03.004

Information about the authors

Elena V. Bogdanova, PhD in Education, Associate Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Children’s Recreation of the Novosibirsk State Pedagogical University (FGBOU VO «NGPU»), Novosibirsk, Russia, ORCID: <https://orcid.org/00000-0003-1972-1230>, e-mail: elbogd@mail.ru