

4. Далинина, Т. Современные проблемы взаимодействия дошкольного учреждения с семьей // Дошк. воспитание. — 2000. № 1.
5. Доронова, Т. Н. Взаимодействие дошкольного учреждения с родителями / Т. Н. Доронова // Дошк. воспитание. — 2004. — № 1.
6. Антонова, Т. Проблемы и поиск современных форм сотрудничества педагогов детского сада с семьей ребенка / Т. Антонова, Е. Волкова, Н. Мишина // Дошк. воспитание. — 2008. — № 6.

УДК 378.14

**В. А. Горбунова, С. М. Зырянова**

*Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры  
«Сургутский государственный педагогический университет», Сургут, Российская Федерация*

## **ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИНТЕРАКТИВНОЕ СРЕДСТВО В МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Введение.** Повышение требований к качеству педагогического образования становится насущной проблемой и условием развития системы непрерывного образовательного процесса, стимулом постоянно обновляющегося содержания на основе принципов интегративности, преемственности, и что немаловажно практической направленности. Целью современного образования является дальнейшее развитие исторически сложившейся педагогической системы на основе создания условий для формирования профессионально компетентной, социально активной, творчески самостоятельной личности педагога.

При этом вопросы, связанные с применением интерактивных технологий в образовательном процессе, являются одними из наиболее актуальных с точки зрения активизации личностной позиции участников образовательных отношений.

Современная ситуация развития образования предполагает повсеместное внедрение интерактивных технологий в образовательный процесс дошкольных образовательных организаций, в том числе и в методической работе при взаимодействии с педагогами. Повсеместное освоение интерактивных технологий позволяют решать определённые задачи, к тому же способствуют реализации творческого потенциала педагогических работников в образовании.

В соответствии со Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 г. №996-р) в качестве одной из приоритетных задач выдвигается «...создание условий, методов и технологий» [1].

Потребность во внедрении интерактивных технологий в образовательный процесс находит отражение и в национальной программе «Образование» (Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»). В соответствии с одним из проектов, указанной выше программы «Цифровая образовательная среда» (п. 1.24) необходимо «...создать условия для подготовки высококвалифицированных кадров, обладающих актуальными компетенциями в сфере современных технологий» [2].

Подобные преобразования требуют и от руководителей образовательных организаций перестроения позиций в отношении системы работы с педагогическими кадрами в части соответствия требованиям, заявленным в рамках Профессионального стандарта. Перед руководителями поставлены задачи, включающие в себя не только передачу образовательного и методического контента, но и построение процесса вовлечения, стимуляции интереса к получению новых знаний самими педагогами.

Подчеркнём, что использование интерактивных технологий дает возможность перейти к диалоговому обучению, построенному на взаимодействии педагогических работников.

Резюмируя отметим, что современные образовательные системы предполагают создание модели обратной связи между педагогом и руководством. В связи с этим пересмотра требуют и вопросы методического сопровождения педагогов, повышения их профессиональной компетентности.

**Основная часть.** Лучшая структура методической работы обязана включать в себя как большое количество, так и разнообразие форм методической работы, их взаимное размещение, связи и подчинённость. К тому же система работы с педагогическими кадрами должна быть динамичной, ежегодно совершенствоваться, и строиться с учётом конкретной ситуации в педагогическом коллективе, существующей организационной культуры, материальных, морально-психологических условий. Опыт методической работы показывает, что значительно увеличить эффективность методической деятельности помогает применение интерактивных технологий. Значимость внедрения интерактивных методов в педагогический процесс находит подтверждение в трудах Е. В. Бондаревской, В. П. Зинченко, С. В. Кульневича, Л. Н. Юмсуновой и др.

В. В. Гузев определяет интерактивные технологии в качестве отдельного вида информационного обмена между всеми участниками и информационной средой [3, с. 121].

Несмотря на значительное количество исследований, проведенный авторами анализ психолого-педагогической литературы позволяет говорить о том, что большая часть исследований в данной области, рас-

смаатривают интерактивные методы с позиции практического применения в образовательной деятельности, и в основном сводятся к интерактивному обучению обучающихся или студентов (С. Г. Азариашвили, Т. И. Матвиенко, С. Г. Харханова).

В рамках рассмотрения данного вопроса авторы приходят к выводу, что применение интерактивной технологии и отдельных её методов в системе методической работы в рамках взаимодействия и сопровождения педагогов не является предметом специального рассмотрения.

Анализ изученной литературы, позволяет сделать выводы о том, что интерактивное сопровождение педагогических работников дошкольной образовательной организации — организованный процесс методического сопровождения педагогических работников, эффективность которого возможно определить, в первую очередь, на основе максимальной активности и заинтересованности самих педагогов.

На основе вышерассмотренных данных мы приходим к выводам о том, что существует объективная проблема, которая проявляется в необходимости разработки интерактивных ресурсов, предоставляющих возможности для профессионального развития педагогов, для повышения уровня методической работы. В частности, геймификация как один из видов интерактивных технологий позволяет разрешить подобную проблему.

Возрастающий интерес к подобному интерактивному приёму со стороны руководителей различных организаций и компаний, в большей части, бизнес-компаний объясняется желанием найти средство повышения вовлечённости и мотивации сотрудников к различным видам деятельности.

При рассмотрении сущности понятия геймификации, авторы сталкиваются с различными трактовками, однако, суммируя позиции, можно сделать вывод о том, что исследователи в вопросах изучения данной проблематики едины в том, что геймификация не является процессом создания игры, а выступает лишь переносом отдельных позитивных элементов и характеристики игры (цель, правила, рефлексия и возможность выбора участия) в рамках неигровых сфер деятельности (образование, менеджмент).

При рассмотрении указанного выше понятия в самом широком смысле, геймификация определяется в качестве процесса по применению игровых элементов и механизмов в неигровом контексте [4, с. 322]. То есть, геймификация как приём интерактивных технологий влечёт собой применение в любой сфере жизни (работа, воспитание детей и т. д.) игровых элементов, которые делают любую из этих сфер жизни увлекательным процессом, позволяющим достичь успехов и оценить уровень достигнутого успеха [5].

Проведя контент-анализ определения понятий геймификации (таблица 1), резюмируем, что спектр трактовок достаточно широк для понимания применения игровых методик в неигровых процессах.

Т а б л и ц а 1 — Трактовка понятия «геймификация»

Автор	Характеристика понятия
Валерина Л. П.	Процесс мотивации и вовлечения персонала [6]
Вербах К.	Применение игровых элементов и технологий создания игры в неигровом контексте [7]
Евдаков К. В.	Использование опыта создания игр в неигровом контексте с целью решения стоящих перед сотрудниками задач [8]
Макарова С. А.	Применение подходов, характерных для компьютерных игр, игрового мышления в неигровом прикладном программном обеспечении для привлечения пользователей и повышения их вовлечённости в использование программы, интереса к решению прикладных задач [9]
Ткачик П. П.	Внедрение элементов удовольствия в ту профессиональную деятельность, которая нам обычно его не доставляет [10]

Отечественный эксперт в области изучения и применения геймификации, Е. В. Любко, разделяет геймификацию по уровням сложности:

– тяжёлая геймификация (рабочий процесс построен в рамках настоящей игры, включающей чёткие временные и пространственные границы, определены роли, прописан сценарий. Например, настольные игры используют для успешной адаптации новых сотрудников с целью изучения корпоративной культуры, или повышения мотивации работников, а также специальных онлайн-симуляторов для саморазвития и корпоративного повышения квалификации, для обучения сотрудников;

– лёгкая геймификация (мотивация сотрудников осуществляется на основе применения определённого набора механических инструментов. Например, виртуальная игровая валюта, специальные бэйджис уровнями игрока и т. д.).

Тем самым авторами предлагается рассмотреть преимущества геймификации в педагогической деятельности. Во-первых, повышение мотивации педагогических кадров, в результате которого повышается интерес к конкретной области знания. Во-вторых, данный метод позволяет решать психологические проблемы у участников игры, разрабатывая конкретную игровую модель, можно смоделировать ситуации, когда у педагога с заниженной самооценкой появляется возможность показать себя, тем самым укрепить его веру в себя, и наоборот, слишком зазнавшихся участников игры, «приструнить». В-третьих, игровой момент создания здоровой конкуренции в «другой» реальности существенно повышает мотивацию к участию

в самом процессе и раскрывает некоторые специфические особенности участников. Главной целью игры является развитие профессиональной компетентности педагогов, формирование умения применять теоретические знания в практических ситуациях.

Таким образом, инструменты геймификации, применимые в практике методической деятельности с педагогами, предлагается использовать в следующем контексте введения нематериальной мотивации. То есть предлагается внедрить систему символических виртуальных наград, выраженных в виде каких-либо значков, «уровней», призов, сертификатов, привилегий и званий, размещаемых на виртуальном пространстве сайта дошкольной образовательной организации. Данный приём позволяет не только поощрить педагога, но и оценить мастерство и усилия работника, прикладываемые для достижения поставленной цели. К примеру, педагогу необходимо провести открытое занятие для молодых специалистов, за успешное выполнение задания, если он получает виртуальную награду, такую, например, как «бейдж» или иначе значок, выданный за прохождение уровня, следующим уровнем всем педагогам предлагается принять участие в профессиональном конкурсе в текущем году.

По итогу прохождения данного уровня игры педагог переходит на следующий виртуальный уровень и получает знак отличия и т. д. Значки далее суммируются и обязательно должны быть подкреплены каким-либо призом для отражения лидера по конкретному процессу, либо по окончанию учебного года. Таким образом, у педагогов возникает определённый азарт к деятельности.

Следующим приёмом геймификации, рекомендуемым для внедрения в методическую деятельность дошкольной образовательной организации, является введение интерактивных персональных рейтингов. Это один из приёмов геймификации, отражающий рейтинг каждого работника в динамике. Лучше использовать систему групповых рейтингов, где педагоги могут сравнить свой уровень с уровнем других коллег. Таблица лидеров всегда должна быть в открытом доступе, а переход на определённый уровень должен сопровождаться поощрением руководства или даже призом, поэтому подобная таблица лидеров может располагаться либо на сайте организации, либо в официальной социальной сети дошкольной образовательной организации. Итоги могут подводиться по кварталам, либо 1 раз в полугодие.

Третье направление — открываемый контент — является своего рода наградой и ключом к переходу к следующему заданию или на следующий уровень. Такой наградой может являться полезная информация, которую педагог будет получать только после того, как он это заслужит. К примеру, при подготовке педагогов к процедуре аттестации по итогу проведённого семинара-практикума для коллег, педагогу открывается новый контент в виде размещения его материалов на платном портале. При этом финансирование данного размещения будет обеспечено за счёт средств дошкольной образовательной организации. Разблокировка открываемого контента в обучении может зависеть от заработанных очков, найденных подсказок или решённых загадок и головоломок. С помощью этого приема формируется дух лидерства и соперничества.

**Заключение.** Таким образом, геймификация — это не новый модный тренд, а один из эффективных инструментов в рамках управленческой и методической деятельности. В заключении отметим, что применение интерактивных технологий значительно расширяет возможности методической деятельности в вопросах организации сопровождения педагогов к процедуре аттестации. При этом внедрение интерактивных технологий в любой образовательной организации должно быть направлено на формирование субъект-субъектных отношений, которые будут способствовать самосовершенствованию педагогического работника, учитывать индивидуальные особенности, которые можно учесть, именно, на основе интерактивных технологий. Применение интерактивных разнообразных технологий открывают педагогам возможности презентовать опыт собственной педагогической деятельности в обобщённом виде.

#### Список цитируемых источников

1. Российская Федерация. Правительство. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. №996-р. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html>. — Дата доступа: 02.05.2022.
2. Российская Федерация. Президент. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. №204 (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/71937200/>. — Дата доступа: 02.05.2022.
3. *Гузев, В. В.* Основы образовательной технологии: дидактический инструментарий / В. В. Гузев. — М. : Сентябрь, 2006. — 192 с.
4. *Мельничук, Ю. А.* Роль и место геймификации в системе обучения персонала в российских компаниях // Стратегии социального развития современного общества: российские и мировые тренды : сб. матер. XIV Междунар. соц. конгресса. — 2019. — С. 320—325.
5. *Галюк, А. Д.* Построение системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации / А. Д. Галюк, Р. Р. Сафина // Синтез науки и общества в решении глобальных проблем современности : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 ч. — Уфа : МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2018. — Ч. 1. — С. 253—256.
6. *Валерина, Л. П.* Геймификация в образовании. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-v-obrazovanii>. — Дата доступа: 02.05.2022.
7. *Вербах, К.* Вовлекай и властвуй: игровое мышление на службе бизнеса / К. Вербах, Д. Хантер. — М. : Манн, Иванови Фербер, 2015. — 223 с.
8. *Евдаков, К. В.* Педагогический энциклопедический словарь. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://books.google.ru/books>. — Дата доступа: 02.05.2022.
9. *Макарова, А. С.* Игрофикация маркетинговых коммуникаций как эффективный способ общения с целевыми аудиториями. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/43/5174/>. — Дата доступа: 02.05.2022.
10. *Ткачик, П.* Как превратить жизнь в удовольствие. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://inosmi.ru/world/20120708/194507436.html>. — Дата доступа: 02.05.2022.