

## ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИЕЙ

**Вяткина Галина Ярославна**, кандидат биологических наук,  
доцент кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», Институт  
экономики и управления АПК

**Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия**

*e-mail: [vip.slavna@mail.ru](mailto:vip.slavna@mail.ru)*

**Аннотация.** Геймификация является одной из активно используемых в образовании технологией. В статье рассматривается вопрос актуальности и особенностей применения геймификации в образовательном процессе. Анализируются возможности и сложности такого применения.

**Ключевые слова:** геймификация, модели и подходы геймификации, игровые элементы, учебная мотивация, вовлеченность.

## GAMIFICATION AS A WAY TO MANAGE LEARNING MOTIVATION

**Vyatkina Galina Yaroslavna**, candidate of biological sciences,  
docent of the department of “State, municipal management and personnel policy”, Institute of Economics  
and Management of Agroindustrial Complex

**Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia**

*e-mail: [vip.slavna@mail.ru](mailto:vip.slavna@mail.ru)*

**Abstract.** Gamification is one of the technologies actively used in education. The article discusses the issue of relevance and features of the use of gamification in the educational process. The possibilities and difficulties of such application are analyzed.

**Key words:** gamification, gamification models and approaches, game elements of learning, game mechanisms of learning, educational motivation, involvement.

Актуальность использования геймификации в образовательном процессе диктуется необходимостью поиска новых, современных подходов к обучению на фоне лавинообразного развития информационно-коммуникационных технологий и потерей эффективности существующих систем мотивации к обучению и получению информации [10-17]. В широком смысле геймификация – это применение игровых приемов и элементов в областях, которые не связаны с игрой. Сегодня геймификация, как технология, использующая игровое мышление и динамику игр, активно применяется в образовании с целью повышения вовлеченности и уровня мотивации обучающихся, за счет того, что такой образовательный процесс становится более интересным и увлекательным. Существуют прогнозы, что уже в ближайшем будущем геймификация будет неотъемлемой составляющей образования любого уровня. Если посмотреть на образование как на вариант игрового процесса, можно обнаружить, что подобная аналогия имеет право на существование: в играх приобретаются виртуальные бонусы, не имеющие реальной стоимости, а в случае образования мы переходим с одного уровня на другой, более сложный, приобретая оценки – бонусы, которые аналогичны игровым.

Компьютерные видеоигры долгое время были лишь раздражителем в среде сторонников классического образования. Они вызывали негативные отзывы и осуждение общественности и только с 2008-го года стали изучаться как социальное явление, способное активно влиять на формирование личности. За это время выросли целые поколения людей, играющих в компьютерные игры, - «миллениалы» и «зумеры», как их принято называть в классификации «теории поколений», которые бросают сегодня вызов традиционным подходам в образовании [2]. Наблюдения подтверждают, что у играющих заметно улучшаются показатели пространственного мышления и восприятия, координация и скорость реакции, фокусирующее внимание и переключаемость. В результате чего специалисты из самых разных областей деятельности, включая образование и бизнес, стали приходить к выводам о возможности использовать игры как инструмент профессиональной подготовки и развития личности. Сегодня образовательная геймификация активно применяется для тренировок пилотов, работников металлургических комбинатов, нефтегазовой отрасли и РЖД, обучения программистов и студентов-

медиков. Крупные компании и университеты заказывают управленческие игры – от управления общеобразовательной организацией до виртуального управления освоением нового месторождения. Большинство образовательных платформ, внедряющих геймификацию в учебный процесс, используют игровые практики, которые хорошо зарекомендовали себя в компьютерном игровом пространстве. Это позволяет с меньшими усилиями разрабатывать новые интересные образовательные подходы. Сторонники геймификации утверждают, что применение игровых инструментов не только улучшает усвоение учебного материала студентами, но и облегчает преподавание, за счет того, что повышается внутренняя мотивация к обучению [1,4,5,6]. Ряд исследователей [7,8] отмечают, что применение геймификации в процессе получения высшего образования позволяет повысить академическую вовлеченность студентов, т.к. используя игровые приемы можно сложный материал превратить в увлекательное путешествие с элементами соревнования и небольшими порциями информации, удобными для усвоения, а поощрения и одобрение участников процесса только сподвигает их на новые достижения. Возможность использовать второй шанс и исправить сложившуюся ситуацию, которая предоставляет игра, стимулирует интеллектуальную деятельность студентов, учит их анализировать и прогнозировать, исследовать и проверять правильность принятых решений и гипотез, что в свою очередь способствует процессу формирования профессиональной компетентности.

Ключевым моментом внедрения геймификации в образовательный процесс является системный подход к проектированию, как самого процесса, так и его отдельных компонентов. К основным принципам геймификации, которые обеспечивают эффективность, относят автономность, ценность и компетентность. Когда игровой процесс действительно методически хорошо проработан и увлекателен, его можно использовать для получения максимального образовательного результата и развития таких личностных качеств, как целеустремленность, упорство, внимание, самоконтроль и креативность [18-23]. Снимается внутреннее сопротивление, происходит раскрепощение, раскрываются неизвестные ранее стороны характера обучающегося. Через эмоции, включение элементов игры в образовательный процесс способно заставить участника учиться на своих ошибках, трансформироваться из застенчивого человека в лидера команды с незаурядной инициативой и нестандартными решениями, повысить качество коммуникации. Игровые технологии могут уравнивать участников с разной подготовкой, когда более инициативные участники выдвигаются на ведущие роли, а менее подготовленные участвуют в процессе, подтягиваясь до нужного уровня. Кроме того, прозрачность и понятность игровых механик снижают субъективность в оценке и способствуют повышению эффективности взаимодействия между преподавателем и студентом. А оперативная обратная связь и наглядное представление прогресса дают позитивное подкрепление, тем самым оказывая положительный эффект на усвоение материала и обеспечивая высокий уровень вовлеченности в учебный процесс и мотивации обучающихся. По данным TalentLMS, 61% опрошенных отмечали применение геймификации в их обучении и 83% респондентов, которые прошли обучение с применением геймификации, испытывали большую вовлеченность в обучение.

В игре можно ввести различные модели мотивации, например модель PBL (от англ. points, badges, leaderboards). Это одна из самых распространенных моделей деловых или обучающих игр: участникам присваиваются очки («points»), показывающие прогресс участника, значки («badges»), визуализирующие достижения. Из этих показателей формируется таблица лидерства («leaderboards»). Наряду с моделью PBL, при геймификации используют модель К. Вербаха и Д. Хантера, модель Ю-Кай Чоу, модель геймификации для электронного обучения, холистический подход [1]. Каждая из перечисленных моделей имеет свои особенности и ограничения, которые необходимо учитывать при их применении. Наибольший интерес, с нашей точки зрения, представляет модель восьми ключевых элементов геймификации «Октализ», автором которой является Ю-Кай Чоу. Он разработал и обосновал схему, состоящую из восьми основных факторов мотивации человека, а также инструменты их анализа. «Люди учатся наиболее эффективно, играя и развлекаясь. Делая рабочий процесс и поиск информации источником удовольствия, ты помогаешь людям, выполняющим свою работу, чувствовать себя хорошо», — уверен всемирно известный эксперт в вопросах геймификации Ю-кай Чоу [9]. Ю-кай Чоу выделяет 8 основных движущих сил мотивации: потребность в ощущении собственной значимости; потребность в развитии и достижениях успеха; потребность в развитии творческих способностей; потребность в обладании и контроле чего-либо; потребность в социальных связях и влиянии на других людей; желание получать что-то, просто потому что это редко, эксклюзивно или недоступно в настоящий момент времени; любознательность и непредсказуемость; стремление избегать негативных последствий и потерь. Благодаря тому, что модель Ю-кай Чоу учитывает чувства, потребности и мотивацию людей, используя ее можно

детально анализировать слабые и сильные стороны уже существующих на рынке образовательных продуктов и разрабатывать новые с учетом интересов потенциальных участников образовательного процесса.

Наряду с очевидными выгодами использования геймификации для достижения образовательных результатов, следует отметить ряд проблем. Некорректное или безответственное применение игровых технологий может порождать азарт и психологические проблемы, когда игра становится для человека единственным пространством действия. Сценарии игр не так уж оригинальны и непредсказуемы, несколько повторов формируют шаблоны решения задач, успешное решение которых создает иллюзию успеха. В реальной жизни шаблонное мышление неприемлемо в силу совокупности множества непредвиденных обстоятельств и факторов. Еще одной проблемой геймификации образования является нежелание участвовать в игре. Необходимость соблюдать принцип «добровольности» становится сложностью в ситуации когда игра не интересна и игровой контекст не поддерживается. Некоторые обучающиеся могут считать подход «обучения через игру» лишеным смысла, так как они пришли получать знания, а не играть в игры. Нежелание участвовать в играх формируется как личной неприязнью человека к самой идее игрового обучения вследствие свойств характера, так и недоверием к процессу и результатам подобного способа обучения. И основания для подобного отношения есть и одно из них – это отсутствие грамотных сценариев, способных охватить максимально возможное количество ситуаций и целей. Разработка сценариев для геймификации требует участия специалистов, как по изучаемой тематике, так и психологов и педагогов, что усложняет применение и реализацию данного подхода. Сложность создания или овладения уже существующего полноценного игрового обучающего процесса отпугивает педагогический состав, т.к. не всегда хватает времени на осмысление новых обучающих цифровых технологий, на оценку эффективности их применения, на переосмысление образовательного процесса.

Игра – занятие, знакомое каждому с детства. В процессе игры человек, как правило, испытывает удовольствие от решения загадок, нахождения пути, от одобрения или победы. Если в этом процессе правильно сформулировать задачу, сделать ее выполнение значимым достижением (фактически создать внутреннюю мотивацию), то можно превратить игру в эффективный способ получения новых знаний, нового опыта и формирования навыков. Возможность рисковать, экспериментировать, даже зная о вполне вероятном поражении, побуждает играющего находить совершенно неожиданные решения, тем самым развивая его, формируя его умения. Ролевые игры, геймифицированные семинары и тренинги, ситуативные симуляции – все это позволяет, играя, доводить до обучающихся самые сложные практики и теории, повышать уровни сложности, предоставляя ощутимые достижения, поощряя самостоятельность и смелость мышления [3,5]. И тем не менее, геймификация в образовании – это только один из возможных способов получения нужного образовательного результата, который не может выступать в качестве полной альтернативы классическим подходам в обучении. Дополняя традиционный учебный процесс элементами геймификации, геймифицируя его, можно сделать усвоение материала интересным и увлекательным занятием. Тогда как, чрезмерное увлечение игрой может привести как к усталости от самой игры, так и к потере интереса к изучаемому материалу.

### Список литературы

1. Акчелов, Е. О. Новый подход к геймификации в образовании / Е. О. Акчелов, Е. В. Галанина // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2019. – № 1(32). – С. 117-132.
2. Вяткина, Г. Я. Некоторые аспекты теории поколений в управлении персоналом / Г. Я. Вяткина // Актуальные психолого-педагогические, философские, экономические и юридические проблемы современного российского общества. – Ульяновск: Издательство «Зебра», 2021. – С. 38-61.
3. Вяткина, Г. Я. Применение инновационных образовательных технологий как необходимое условие повышения качества обучения / Г. Я. Вяткина // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2020 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2020. – С. 416-420.
4. Гимельштейн, Е. А. Применение инструментов геймификации в образовании / Е. А. Гимельштейн, Д. Ф. Годван, Д. В. Стецкая // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2020. – № 3(17). – С. 32-34.
5. Жирнова, Д. Ф. Интеграция ассоциативных настольных игр в учебный процесс вуза при изучении экологических дисциплин / Д. Ф. Жирнова, Л. В. Фомина // Вестник Томского

- государственного педагогического университета. – 2017. – № 1(178). – С. 69-74. – DOI 10.23951/1609-624X-2017-1-69-74.
6. Прач Н.А. Возможности и опасности геймификации учебного процесса // Мастерство online [Электронный ресурс]. – 2017. – 1(10). Режим доступа: <http://riro.unibel.by/index.php?id=2741> (дата обращения: 25.10.2020)
  7. Татаринов К. А. Геймификация в обучении студентов // БГЖ. 2019. №1 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-v-obuchenii-studentov> (дата обращения: 11.08.2021)
  8. Чагин С. С. Геймификация профессионального образования: стоит ли игра свеч? // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. № 1. С. 26-35. DOI: 10.24412/2307-4264-2021-01-26-35
  9. Chou Y. Yu-kai Chou: Gamification & Behavioral Design // Octalysis - the complete Gamification frame-work. URL: <https://yukaichou.com/gamification-examples/octalysis-complete-gamification-framework/> (дата обращения: 26.08.2021).
  10. Frolova, O. Y. The personnel competence qualification formation in the agro-industrial complex production systems: managerial aspect / O. Y. Frolova, L. V. Fomina, Zh. N. Shmeleva // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : conference proceedings, Krasnoyarsk, Russia, 13–14 ноября 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. – Krasnoyarsk, Russia: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2020. – P. 22029. – DOI 10.1088/1755-1315/421/2/022029.
  11. Antonova, N. V. Lifelong learning as the way of modern personality development in Russia on the example of higher educational institution of technical and natural-scientific profile / N. V. Antonova, Zh. N. Shmeleva, N. S. Kozulina // Journal of Physics: Conference Series, Krasnoyarsk, 08–09 октября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Limited, 2020. – P. 12146. – DOI 10.1088/1742-6596/1691/1/012146.
  12. Bagdasarian I., Stupina A., Vasileva Z., Shmeleva Zh., Korpacheva L. Accreditation of the university education as a guarantee of the competencies quality in the labor market//19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019 2019. С. 3-8.
  13. Frolova O.Y., Fomina L.V., Shmeleva Zh.N. The importance of the agrarian sector in the socio-economic systems development: methodological aspect// В сборнике: III International Scientific Conference: AGRITECH-III-2020: Agribusiness, Environmental Engineering and Biotechnologies. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. Krasnoyarsk, Russia, 2020. С. 22023.
  14. Shmeleva, Zh. N. Development of profession-oriented textbooks on the English language as a prerequisite for accreditation by the European Council for business education / Zh. N. Shmeleva // Russian Journal of Education and Psychology. – 2018. – Vol. 9. – No 1-1. – P. 5-20. – DOI 10.12731/2218-7405-2018-1-5-20.
  15. Shmeleva, Zh. N. Learning a foreign language at the Krasnoyarsk SAU as the factor of the competitiveness increase for graduates of economic specialties / Zh. N. Shmeleva // Проблемы современной аграрной науки: Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2019 года / Ответственные за выпуск: Валентина Леонидовна Бопп, Жанна Николаевна Шмелева. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – P. 524-529.
  16. Shmeleva, Zh. N. The facilitation of students' professional self-determination in the training direction 38.03.03 "personnel management" at the Krasnoyarsk SAU / Zh. N. Shmeleva // Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology. – 2020. – Vol. 9. – No 1(30). – P. 317-320. – DOI 10.26140/anip-2020-0901-0074.
  17. Shmeleva, Zh. Professionally-oriented teaching of a foreign language for future human resource managers at the Krasnoyarsk state agrarian university / Zh. Shmeleva // 20th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2020, Albena, 18–24 августа 2020 года. – Sofia: Общество с ограниченной ответственностью СТЕФ92 Технолоджи, 2020. – P. 845-850. – DOI 10.5593/sgem2020/5.2/s22.104.
  18. The university digital transformation as a tool for human capital development / I. S. Bagdasarian, A. A. Stupina, O. E. Goryacheva, Zh. N. Shmeleva // Journal of Physics: Conference Series, Krasnoyarsk, 08–09 октября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Limited, 2020. – P. 12184. – DOI 10.1088/1742-6596/1691/1/012184.
  19. Антонова, Н. В. Групповая работа как форма совершенствования коммуникативных навыков студентов-менеджеров / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Проблемы современной аграрной науки: материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2015 года /

Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 164-167.

20. Антонова, Н. В. Изучение страноведения при подготовке менеджеров как способ формирования общекультурных компетенций студентов неязыковых специальностей / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Вестник КрасГАУ. – 2015. – № 4(103). – С. 270-274.

21. Антонова, Н. В. Интерференция при обучении иностранному языку и способы ее преодоления / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Проблемы современной аграрной науки: материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2015 года / Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 167-170.

22. Шмелева, Ж. Н. Влияние дисциплины "иностраный язык" на профессиональное самоопределение и успешную социализацию студента управленца персоналом в Красноярском ГАУ / Ж. Н. Шмелева // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 21 октября – 14 ноября 2019 года / Под общей редакцией А.Г. Миронова. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – С. 330-331.

23. Шмелева, Ж. Н. Метод "карты памяти" как средство запоминания материала на уроках английского языка / Ж. Н. Шмелева // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 18–20 апреля 2017 года / Красноярский государственный аграрный университет. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2017. – С. 195-198.