

**ЖАҢА БУЫН ЖАС МАМАНДАРДЫҢ
КҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН МҰРАТТАРЫ
ЦЕННОСТИ И ИДЕАЛЫ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

УДК 371.3

**ЭЛЕМЕНТЫ ГЕЙМИФИКАЦИИ, КАК СРЕДСТВО
МОТИВИРОВАНИЯ УЧАЩИХСЯ**

Заводовский С.В., 2 курс, специальность музыкальное образование, педагогический институт, Костанайский региональный университет им. А.Байтурсынова

Жусупова Д.Ж., старший преподаватель, педагогический институт, Костанайский региональный университет им. А.Байтурсынова

В данной статье рассматривается, внедрение элементов геймификации в учебный процесс. Исследуется система мотивации, которая представляет собой восьмиугольник. Это проектная структура, разработанная для анализа и создания геймифицированных систем, в основе которой лежат восемь ключевых стимулов (поведенческих факторов), а именно – восемь основных мотиваторов поведения человека.

В данной статье рассматривается, как можно внедрить элементы геймификации в учебный процесс. Также исследуется система мотивации, которая представляет собой восьмиугольник. Это проектная структура, разработанная для анализа и создания геймифицированных систем, в основе которой лежат восемь ключевых стимулов (поведенческих факторов), а именно – восемь основных мотиваторов поведения человека. Геймификация, как способ мотивирования учащихся для максимально продуктивного развития, которое делает детей не просто образованными и развитыми, но и оставляет их здоровыми [1, с.225].

Современная система образования переживает большие изменения. Отказ от суммативного оценивания в пользу формативного, переход на дистанционное образование в связи с карантинными мерами приводят к падению мотивации учащихся обучаться.

В данной статье рассказано, как можно внедрить элементы геймификации в учебный процесс. Ведь в современных реалиях простая подача материала под демотивацией это малоэффективно. Именно поэтому современная система образования перестраивается, позволяя учащимся самим стремиться к развитию. Ведь не зря в свое время мир отошел от рабства. Рабовладельцы поняли, что озлобленный раб делает работу сильно хуже, чем мотивированный рабочий. Так же и с учащимися, когда они получают удовольствие от процесса обучения, они будут развиваться гораздо быстрее и продуктивнее. Именно поэтому я и рассказываю о геймификации, как о способе мотивирования учащихся для максимально продуктивного развития, которое делает детей не просто образованными и развитыми, но и оставляет их здоровыми (т.к. зачастую жесткие требования в обучении травмируют ребенка как морально, так и физически) [1, с.226].

Геймификация [от англ. gamification] – использование игровых механик и подходов для неигровых процессов в жизни. Проведем небольшую аналогию: геймификация в бизнес процессах повышает вовлеченность клиентов, повышает лояльность, а главное увеличивает продажи без «втюхивания».

А что может дать геймификация в обучении?

Важно не забывать, что каждый ребенок любит в той или иной степени игры будь то «стрелялки» или «дочки-матери». В основе каждой игры, есть определенные механики, которые мотивируют игроков играть, так почему бы не использовать эти же механики для мотивации учащихся при обучении [2, с.224].

В основе всей изученной нами методики оценивания лежит работа Ю-Кай Чоу «Октализ».

ЖАҢА БУЫН ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН МҰРАТТАРЫ ЦЕННОСТИ И ИДЕАЛЫ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Ю-Кай Чоу – всемирно известный эксперт геймификации, автор книг по геймификации и поведенческому дизайну. Признан лучшим геймификатором по версии Gamification Gurus Power 100 и трижды награжденный титулом Gamification Guru Всемирным конгрессом по геймифицированию и конференцией Gamification Europe. Чоу консультировал компании из списка Fortune 500: Lego, «Сбербанк», Volkswagen, Porsche, eBay, Huawei, Fidelity, AIG Japan, Ericsson, Cisco.

Октализ – система мотивации, которая представляет собой восьмиугольник. Это проектная структура, разработанная для анализа и создания геймифицированных систем, в основе которой лежат восемь ключевых стимулов (поведенческих факторов), а именно – восемь основных мотиваторов поведения человека, о которых я расскажу вкратце далее [3, с.318].

Стимул первый – миссия или эпическое предназначение. Основной стимул и пример, как безматериальной мотивации учащихся. Когда учащиеся полагают, что делают что-то необычайно важно во имя блага. Примером может послужить работа волонтеров Википедии, которые создают сотни статей на портале, не получая какой либо внешней награды. Что касается самих учащихся, мотивация обучаться во имя того, чтобы сделать мир лучше (если мыслить более масштабно)

Стимул второй – достижение. Один из самых распространенных стимулов не только обучении, но жизни в целом. Это внутренний мотиватор, человека, благодаря которому человек стремится к лидерству, развитию навыков и мастерства. Это некий вызов для учащегося, который заставляет его совершать действия, чтобы улучшить себя самого, либо же просто получить похвалу. Неплохой пример при использовании данного стимула – фотография учащегося на доске почета.

Стимул третий – творчество. Поведенческий фактор, который позволяет учащемуся почувствовать себя Творцом. Творчество позволяет вовлечь учащихся, позволяя использовать весь свой потенциал и креативность. Данный стимул так позволяет выбрать собственный вектор решения задач и самовыражения, проявляя весь творческий подход. Очень важна в данном мотиваторе, обратная связь для корректировки, похвалы или поощрения. Пример: учащемуся дали задание подготовить вопрос по теме занятия, а он придумал стихотворение, которое раскрывает его вопрос. Совершенно иначе воспринимается информация как и самим учащимся, так и его одноклассниками, ибо это иной принцип подачи материала, который помогает детям усваивать материал в разы лучше обычной зубрежки [4, с.4].

Стимул четвертый – владение. Один из самых известных стимулов в жизни каждого человека – владение или чувство собственности. Этот поведенческий фактор мотивирует нас собирать, накапливать и защищать это. Каждый в детстве что-то коллекционировал: фантики, монеты, марки или крышки. А дальше это переросло в собирание домашней утвари, например. Человек всю жизнь что-то собирает и накапливает. И чем больше у него накопленного, тем ему спокойнее и легче. И если это базовый поведенческий фактор человека, то почему бы не использовать его в мотивировании учащихся? Представьте, дети на занятии сами просят ответить, решить что-то или выступить. Да и не просто просят, а едва ли не дерутся. За что дерутся? А за обладание редкой наклейки в их персональную коллекцию, например. Несомненно, детям нужно привить понимание того, что эта коллекция делает их уникальными или частью «элиты», но сделав это раз, Вы забудете про молчание на занятии после фразы «Кто готов отвечать?» [5, с.100-101].

Стимул пятый – социализация. Данный мотиватор включает в себя такие социальные элементы, как общественное признание, наставничество, общение и обратная связь, а также конкуренция и зависть. «Стадный инстинкт», кстати, из этой же оперы. Люди видят, что

ЖАҢА БУЫН ЖАС МАМАНДАРДЫҢ КҰНДЫЛЫҚТАРЫ МЕН МҰРАТТАРЫ ЦЕННОСТИ И ИДЕАЛЫ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

группа лиц чем-то заинтересованы, и тоже вовлекаются в это. А вот пример конкуренции и зависти: учащийся А владеет навыками жонглирования, чем привлекает внимание своих одноклассников. Ему нравится это делать, ведь его за это хвалят и восхищаются. Это был элемент общественного признания. А вот учащийся Б видя это, завидует ему, ведь на него не смотрят и внимания не уделяют. Отсюда выходит элемент конкуренции: либо жонглировать большим количеством предметов либо научиться чему-то более интересному, чем жонглированию. Пути достижения цели разные, цель одна – развитие.

Стимул шестой – дефицит. Поведенческий фактор, который выражается в желании обладать эксклюзивом, уникальностью, тем, что очень сложно или нельзя получить. В общем-то, как мы заметили этот фактор вытекает из четвертого стимула – Владения. Они очень хорошо работают в связке. Этот стимул отлично использовали Facebook, когда запустили свою социальную сеть сначала для студентов Гарварда, затем для других престижных школ. И только через какое-то время для всех. И многие хотели присоединиться только по тому, что раньше это было невозможно[5, с.130].

Стимул седьмой – неизвестность. Что позволяет человеку наполнять каждый день новыми красками? Правильно, неизвестность, непредсказуемость. Когда жизни человека становится стабильной и скучной, его мотивация жить и развиваться стремиться к нулю.

В обучении, когда учебные дни один за другим похожи друг на друга, у детей отпадает желание учиться. Они все больше и больше ищут возможность прогулять занятия или просто ждут выходные и праздничные дни. Именно поэтому необходимо вводить элемент неожиданности в занятия, чтобы дети шли на занятия и предполагали «Что же будет сегодня?»

Стимул восьмой – безопасность или предотвращение. Если взрослый человек не будет работать, он чего-то лишится. И наш восьмой стимул выражается в предотвращении негатива. Стимул очень сильный, довольно распространенный и прост в использовании, но лично мое мнение не подходит для использования в обучении. Да, можно запугать ребенка, что за плохую успеваемость у него заберут телефон. И ведь это будет работать! Но вот как это отразится на состоянии ребенка? Безусловно, если не работают мотиваторы-пряники, то в ход нужно пускать мотиваторы-кнуты, но все же лучше вдохновить ребёнка, а не запугать. Результаты будут сильно лучше[5, с.140].

Используя каждый стимул в отдельности и в связке можно добиться невероятных результатов в мотивации учащихся. Используя грамотно хотя бы один мотиватор, Вы собственными глазами увидите, как дети тянутся к знаниям и приходят с нетерпением на каждое Ваше занятие. Ведь если дети так любят игры, то почему бы не использовать их стимулы для мотивации детей [5, с.200].

Список использованных источников

1. М.Мукаметкали «Пути подготовки учителей к профессиональной педагогической инновационной деятельности» / М., 2004
2. С.В. Панюкова «Использование информационных и коммуникативных технологий в образовании» / М., 2010
3. В.А. Трайнев «Новые информационные коммуникационные технологии в образовании» / М., 2009
4. L.S. Shulman «Thosewhounderstand: Knowledge growth in teaching»
5. Yu-kai Chou: Actionable Gamification: Beyond Points, Badges and Leaderboards, 2015