

ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 378

ОБУЧЕНИЕ В ИГРЕ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД В ОБРАЗОВАНИИ

Коновалова Е.Е.

Канд. экон. наук, доцент

Высшая школа туризма и гостеприимства

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса»

г. Москва, Российская Федерация

eekmgus@mail.ru

Сеничкина А.В.

Директор ООО «Клеопатра»

Студент магистратуры

Высшая школа туризма и гостеприимства

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса»

г. Москва, Российская Федерация

albi1985@inbox.ru

Аннотация. В статье рассматриваются современные тренды образования в сфере гостеприимства. Важная роль выделяется обучению в игре. Делается акцент на правильное применение игры в обучении, где учебный процесс становится эффективнее. Затрагивается эволюционное значения игры. Объясняются границы между игрой и реальной жизнью. Делается акцент на алгоритме создания обучения в игре. Программы, усвоенные в игре, используются легче всего потом на практике в жизненных ситуациях. Даются советы и рекомендации как составить сценарий игрового обучения и где взять идеи.

Ключевые слова: гостеприимство, обучение, обучение в игре, эволюция обучения, алгоритм разработки игры, формула игры, успех игры, туристский бизнес, сфера гостеприимства, турагентство, партнёрские отношения, индивидуальный подход, эмоциональный интеллект

Среди современных образовательных трендов особую и одну из важных ролей играет обучение в игре. Игра с древних времен являлась формой обучения. Игровое обучение является мощным образовательным инструментом, который базируется на принципах психологии. При правильном применении игры в обучении, учебный процесс становится эффективнее, увлекательнее и познавательнее. Главное — соблюдать баланс между игровыми элементами и содержательной учебной составляющей. Игра — это средство обучения, а не его цель. Игра является сложной деятельностью, а не развлечением. В процессе обучения игра эффективна, потому что она естественна для человека, игра обладает внутренней мотивацией, игра структурирована и имеет правила, игра понятна, и она создает «условную реальность». Эволюционное значение игры неоспоримо. Игра тренировала навыки охоты и социального взаимодействия. У детей игра

является имитацией взрослой жизни с освоением элементов социальных ролей и иерархий.

В античные времена это были игры в войну или настольные игры с использованием стратегий. В средневековые рыцарские турниры выступали в роли тренировки как в настоящее время ролевые игры для современных детей. История современных деловых игр началась в СССР в 1932 году, когда преподаватель Ленинградского инженерно-экономического института (ЛИЭИ) Мария Берштейн успешно разработала и провела экспериментальную производственную игру [5]. Игра имитировала запуск производственного цеха и предназначалась для обучения руководителей. Эксперимент удался и подобные игры начали применяться в разных регионах страны для оптимизации управления предприятием, отработки чрезвычайных ситуаций, повышения квалификации специалистов. В 1938 году деловые игры запрещались наравне с кибернетикой и генетикой, но с 50-х годов советская игротехника получила новый виток развития благодаря Георгию Петровичу Щедровицкому [4]. Методолог разработал свою систему организационно-деятельностных игр, которые обучали участников действовать в условиях жесткой иерархии, сильнейшего давления и высокого уровня неопределенности. Заказчиками такого обучения были партия и государственные институты [4].

В середине 1980-х годов в Ленинграде образовалось общество АРИСИМ (Ассоциация разработчиков игрового социального имитационного моделирования), сформировалась теоретическая база по игровому моделированию и деловые игры проникли во многие области народного хозяйства: биологию, архитектуру, медицину.

В США первые деловые игры появились в 1955 году в корпоративной среде, пока в СССР деловые игры переживали перерыв. В 1955 году была представлена первая американская текстовая деловая игра MONOLOGS, где участники играли роль менеджеров по инвентаризации системы снабжения BBC. В 1956 году Американская ассоциация менеджмента изучила опыт военных игр и создала первую бизнес-симуляцию «Имитация решений в высшем управленческом звене». К 1969 году в США уже существовали сотни игр, позволяющих моделировать бизнес-процессы, управление виртуальной корпорацией и страной. Активно разрабатывались компьютерные бизнес-симуляции. Университеты и крупные компании включали деловые игры в учебные программы, отводя им значительное количество часов. Эта тенденция сохраняется по настоящее время.

В сфере психолого-педагогического обучения можно отметить теорию Л.С.Выготского о том, что игра — это зона ближайшего развития. Ведь игра создает условную реальность для освоения того, что пока недоступно. Теория Жана Пиаже

рассматривает игру как способ ассимиляции, где известные схемы применяются к новым ситуациям и разные типы игр соответствуют стадиям когнитивного развития. Современные теории ссылаются на факт, что игры стимулируют образование нейронных сетей, а именно, развивают нейропластичность, а эмоциональное вовлечение в игру влияет на запоминание — оно улучшается.

Граница между реальной жизнью и игрой — это воображаемый барьер, через который человек незаметно проходит несколько раз в день. Играют все: предприниматели - чтобы обойти конкурентов, политики - чтобы получить внимание электората, ученые - чтобы проверить свои силы в доказательстве теоремы, сотрудники любой компании, чтобы решить нетривиальную задачу и предложить лучшие идеи в короткие сроки. Нидерландский историк и культуролог Йохан Хейзинга во вступлении к книге «Homo Ludens. Человек играющий» отмечает: «Если проанализировать любую человеческую деятельность, она покажется не более чем игрой».¹³

В игре люди устанавливают контакт, общаются, сотрудничают, развивают эмпатию и умение работать в команде, фантазию, творческое мышление и умение находить нестандартные решения проблем. Игра — это своего рода тренировка эмоций и реакций, которые потом легче использовать в реальной жизни. Игра снимает напряжение и готовит к пониманию различных сценариев происходящего в реальной жизни. «Надо жить, играя», - пишет Платон в «Законах», считая игру одним из полезнейших занятий для человека, которое воспроизводит состояние свободы и торжества [12].

Альфред Адлер (австрийский психиатр) Адлер считал, что игра появляется как реализация желаний, которые человек не может осуществить в действительности [14].

Не нужно забывать, что взрослые — это в прошлом дети, которые любят играть. Игра уникальна, потому что позволяет смоделировать ситуацию, прожить определенный опыт и получить навык в безопасной среде.

Углубляясь в обучающие игры, необходимо отметить, что они классифицируются по целям обучения, по целям, по форме, по тому, какие решает задачи и по сложности. По целям игры бывают: сюжетно-ролевые, деловые, игры-исследования. По форме: настольные, подвижные, ролевые. Игры несут безусловную пользу. Исследователи отмечают многие полезные функции игры — от улучшения эмоционального состояния до раскрытия личностных качеств. Среди важных функций можно выделить:

¹³ Хейзинга Й. Homo Ludens; Статьи по истории культуры. / Пер., сост. и X 35 вступ. ст. Д.В. Сильвестрова; Коммент. Д. Э. Харитоновича -М.: Прогресс - Традиция, 1997 - 416 с. ISBN 5-89493-010-3

Коммуникативная- помогает создать контекст человеческих отношений и проработать множество вариантов сотрудничества и конкуренции. Функция самореализации- участники раскрывают свои способности, проверяют свои силы, упражняются в новых процессах, лично развиваются. Социокультурная функция- потенциал для социализации, формирования группы, раскрытия личностных качеств. Терапевтическая функция- игра помогает преодолеть поведенческие трудности и жизненные неурядицы, сложности в общении и обучении, предоставить пространство безопасности.

Обучение в игре часто путают с геймификацией. Геймификация использует элементы игры, чтобы менять поведение человека в контексте обычной жизни: работе, обучении. Игровое обучение — это получение знаний, навыков и опыта прямо в контексте игры. Игра - естественный способ изучения мира, поэтому знания и навыки проще усваиваются в такой форме. А геймификация вовлекает людей и помогает удерживать их внимание. Её используют, чтобы сотрудники регулярно выполняли обязанности. Мотивацией служат бонусы и привилегии, не обязательно материальные. Например, если в системе общепита внедряют баллы за выполнение или невыполнение обязательных действий, это геймификация.

Для того, чтобы рассказать об игровом обучении на практике непосредственно, для начала нужно составить план игрового обучения с выявлением, целей и поставленных задач. Игровое обучение позволяет работать в команде, развивает фантазию, творческое мышление и умение решать нестандартные ситуации. Именно программы, усвоенные в игре, используются легче всего потом на практике в жизненных ситуациях.

Сотрудник освобождается от внутреннего напряжения и приобретает бесценный опыт решения жизненных ситуаций проигрывая личные и рабочие ситуации. Однако для того, чтобы игру запустить в действие, нужно понимать алгоритм ее разработки. Для начала необходимо понять следующие моменты целей и задач:

Для кого будет проводиться игровое обучение (управляющий менеджмент или линейный персонал)

В каких условиях будут проигрываться ситуации

Проблема, которую нужно решить является ли проблемой, с которой сталкивается целевая аудитория?

Какие процессы существуют в среде, где будет применяться игра?

Как на данный момент устроено обучение, в которое будет встраиваться игра?

На этом этапе и заказчики и разработчики обмениваются ожиданиями от результатов игрового обучения и синхронизируют их. Когда цели и задачи определены, определена целевая аудитория, происходит разработка игрового мира (сеттинг) и метафоры. Сеттинг

— это среда для воспроизведения игровых ситуаций, которая призвана успешно донести основные смыслы.¹⁴ Метафора игрового мира- через игровой мир передаются учебные цели и задачи с содержанием, которое необходимо донести. Исходя из практики, самые эффективные методы- когда сотрудника помещают в незнакомую для него сферу деятельности, нарушая «зону комфорта» рабочего места, наделяя непривычными ролями на уровне художественного сюжета и описания игрового мира с созданием незнакомой ему реальности.

Это позволяет сделать процесс игрового обучения не скучным и лишает человека оснований перейти в позицию эксперта, который будет придирается к каждой мелочи своего рабочего места и не в состоянии будет получить образовательно-игровой опыт. Например, администратора отправляют заниматься логистикой и отправлять заказы в отделе хозяйственной части.

Следующий по важности момент — выбор целевой аудитории. Необходимо составить портрет потенциальных игроков. Здесь огромным помощником будет анкета на определение уровня эмоционального интеллекта. Данная анкета поможет определить контекст игры и вектор обучения участников. Путь участника, его цели, задачи и мотивы фиксируются в карте пути обучения.

Далее, необходимо понять опыт, ценности и профессиональный опыт аудитории и спроектировать вход и выход из игры. Дело в том, что мир игры — это вымысел, а вот участники- живые люди и прежде, чем ввести их в формат игрового обучения- необходимо рассказать правила и объяснить суть во избежание когнитивного разрыва между реальностью и игрой, важно проектировать вход в игровое пространство и выход из него. Ввод в игровое обучение можно сделать при помощи инструкции с правилами, целями и заданиями игры или через ведущего, который разделит всех на команды и расскажет алгоритм игры.

Следующая неотъемлемая часть игры — это рефлексия. Игра необходима для достижения образовательных результатов и бизнес-целей, поэтому обязательным этапом в конце является рефлексия, которая состоит из трех основных моментов:

1. Снятие эмоциональной обратной связи, разрядка эмоционального напряжения для выхода в конструктивный контекст.

¹⁴ Шаров Максим — автор статьи «Проектируем игру самостоятельно: основные принципы и этапы», опубликованной в онлайн-журнале EduTech в 2024 году. sberuniversity.ru

2. Анализ и обсуждение внутриигровой стратегии (каким образом достигались цели, почему именно таким, какие успехи и поражения сопровождали игроков).

3. Перенос игрового опыта в реальность (что нового позволила узнать игра, что игроки заберут в качестве полезного опыта из игры в жизнь и рабочую деятельность).

Алгоритм разработки игры:

1. Определить количество участников и продолжительность игрового обучения.
2. Определить форму игрового обучения: индивидуальная, коллективная, кооперативная, активная, спокойная.
3. Конкурентность: присутствует или нет.
4. Выбрать замысел игры: какой опыт получить, какие навыки освоить.
5. Выбрать метафору: какой сюжет, каковы условия.
6. Выбрать игровое пространство.
7. Игровые механики: уровень случайности.
8. Выбрать инструменты: карты, фишки, монеты, знаки отличия, стикеры.
9. Составить правила игрового обучения с описанием.
10. Выбрать тип игры: проективная (помогает освоить новый навык), диагностическая (проверяет знания), рефлексивная
11. Определить какую проблему решает игровое обучение: безопасное пространство для эксперимента, ввод участников в проблемные ситуации, вовлечение участников с целью повышения их самооценки, командная работа- знакомство друг с другом, получение новых знаний, отработка имеющихся навыков.
12. Определить условия выигрыша: индивидуальная или коллективная победа, победа по очкам или по времени.

Игра должна:

1. Выполнять задачу - поэтому нужны четкие зафиксированные цели.
2. Приводить к целевому опыту - поэтому необходимо моделирование реальных процессов через игровые механики.
3. Быть интересной - поэтому необходимы исследования целевой аудитории и игровая легенда, написанная для конкретных игроков.
4. Вовлекать участников - поэтому необходим продуманный игровой процесс.
5. Эффективно влиять на работу - поэтому необходимы правила и этап рефлексии.

При составлении игрового обучения необходимо убедиться, что игра отражает единицы содержания, игра должна быть близка по проф контексту игрокам, правила игры должны быть понятны участникам, должен быть спроектирован вход и выход в игровой мир обучения и заложены этапы рефлексии.

Игра с интересной легендой и продуманными механиками — это только половина успеха. Ключевой момент — это перенос знаний на практику.

В книге «Шесть дисциплин прорывного обучения» Рой Поллок приводит формулу успешного переноса обучения на рабочее место.¹⁵

Игра x перенос = результаты

Чтобы формула начала действовать, необходимо соблюдать следующие условия: в ходе игрового обучения участники будут совершать ошибки и будут анализировать их. Ошибки — это способ обучения. После каждого игрового раунда участники должны будут делать работу над ошибками и рефлексировать.

Ведущим необходимо создать безопасную, дружелюбную и вдохновляющую среду, чтобы участники самостоятельно вышли на те компетенции, которые им необходимы. Игровое обучение должно раскрыть для кого-то коммуникативные навыки, навыки лидерства, креативного мышления, решения проблем и конфликтных ситуаций.

Деловая игра или игровое обучение содержит также и скрытые эффекты. Деловая игра может быть как групповая, так и индивидуальная, с распределением ролей и без распределения. В деловом игровом обучении можно произвести оценку сотрудника. Для этого необходим отдельный человек, который будет наблюдать за конкретным сотрудником и записывать все что видит и слышит. Точно описывать поведение сотрудника. Распределять проявления сотрудника согласно компетенция. И оценивать компетенции в соответствии с баллами по предложенной шкале. Сотрудник, за которым наблюдают может: мыслить широко, принимать решения, эффективно коммуницировать, принимать решения и так далее. Наблюдатель также выделяет сильные стороны (устойчив к стрессу, быстро принимает решения), ключевые возможности (продуктивен в выявлении целей), зоны развития (эмоциональный интеллект, развитие команды), и выявить ключевые угрозы (высокая самооценка мешает дальнейшему развитию).

Важно отметить случаи, когда игровое обучение будет иметь успех и эффективность:

1. Добровольность - все участники должны принимать добровольное участие в обучении, с интересом к получению новых навыков.
2. Рамки - должны быть ограничены временные рамки и условия игрового обучения.

¹⁵ Шесть дисциплин прорывного обучения. Как превратить обучение и развитие в бизнес-результаты. Роя В. Х. Поллока, Эндрю Мак К. Джефферсона и Кэлхуна У. Уика., 2019-352, Издательство: «Бомбора» (серия «Бизнес. Лучший мировой опыт»).

3. Повторяемость или цикличность - в игре должны быть использованы повторяющиеся действия (найти ключ, кинуть кубик) для того, чтобы содержание могли потом использовать коллеги (повторять) или методологи в своих программах.

4. Правила - должны быть краткими, точными и полными. Правила необходимы для успешного входа и выхода из игрового обучения.

5. Напряжение - помогает включить изобретательность и творчество. Напряжение как правило в ходе игры сменяется эмоциональным подъемом.

6. Эмоциональная перезагрузка- в ходе игрового обучения любые эмоции игроков должны поощряться и восприниматься (смех, досада, злость, разочарование).

7. Выход из комфортной среды или рутины - поменять игроков местами, поменять должностные обязанности между игроками, ввести игроков в среду конкурентов.

Все вышеперечисленные пункты если будут внедрены - они несомненно принесут успех и вызовут интерес игроков с желанием продолжить и сыграть снова.

И наконец, самая важная составляющая игрового обучения — сама игра. Чтобы составить и адаптировать игру, ее нужно изобрести. Пола Шер-американская художница и педагог по дизайну - предлагает несколько правил, которые помогут войти в состояние творческого полета и свободных ассоциаций.¹⁶ Это состояние будет полезно в генерации идей для игры, для этого необходимо:

1. Сделать паузу. Не надо спешить к поиску идеи, нужно отвлечься, заняться рутинными делами (сделать покупки, сходить на прогулку) это поможет вашему разуму необходимую свободу, и идеи возникнут сами

2. Открыть и посмотреть журналы по дизайну, атласы мира и человеческого тела, путеводители, иллюстрированные энциклопедии. Просто смотреть и проживать картинки. На следующий день записать новые идеи.

3. Использовать вынужденное ожидание. Стоя в пробке, в очереди у врача, в метро, попробовать записывать то, что приходит в голову. Чем хуже обстановка, тем лучше.

4. Сохранять баланс между работой и жизнью. Отдохнуть и помедитировать если необходимо, творческие решения не рождаются в обстановке усталости.

5. Обогащать инструментарий. Если есть привычка использовать цифровые инструменты, закрыть ноутбук, изучить другие возможности: зайти в книжный, загляните в арт-галерею или музей, сходите в зоопарк, театр.

¹⁶ 10 Правил Игры Пола Шер автор статьи перевод Дарья Райт опубликованной в онлайн-журнале [Zhurnalus](https://awdee.ru/paula-schers-10-rules-for-play/) в 2025 году. <https://awdee.ru/paula-schers-10-rules-for-play/>

6. Не стоит стремиться изобрести велосипед. Ценность творчества лежит не в том, чтобы создать нечто полностью оригинальное. На всё, что мы создаем, кто-то или что-то уже повлияли¹⁷.

7. Не бояться экспериментировать. Эксперименты всегда ведут к новым открытиям и изобретениям.

Не стоит упускать и тот факт, что любая игра или игровое обучение должно обладать таинственностью. Можно сделать секретным место выполнения заданий или придумать секретные задания. Ведь дети часто делают из игры секрет, что увеличивает привлекательность игры. Для взрослых секреты тоже притягательны. Если подчеркивать уникальный характер решений, найденный игроками в ходе игры- игроки захотят возвращаться именно к игровому обучению вновь и вновь.

Литература

1. Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А., Свистунов В.М. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. Москва: Проспект, 2012. 64 с.
2. Вачугов Д.Д. Практикум по менеджменту: деловые игры: учеб. пособие / Д. Д. Вачугов, В. Р. Веснин, Н. А. Кислякова. – Текст: непосредственный. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Высшая школа, 2004 – 192 с. – С. 159 – ISBN 5-06-003763-0.
3. Выготский Л.С. В 92 Психология развития ребенка. — М.: Изд-во Смысл, Изд-в Эксмо, 2005 — 512 с. — (Библиотека всемирной психологии). ISBN 5-699-13731-9
4. Зинченко А.П. Игровая педагогика : [Система пед. работ Шк. Г.П. Щедровицкого] / А.П. Зинченко; Междунар. акад. бизнеса и банк. дела. — Тольятти : Междунар. акад. бизнеса и банк. дела, 2000. — 182, [2] с., [1] л. ил. : ил. : 21 см.; ISBN 5-8146-0015-2.
5. Карлик А.Е. Имитационные игры как исследовательский инструмент, обучающие стратегии и образовательная методология / А. Е. Кралик, Ю.И.Растова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015 – № 3 (93). – С. 159-162. – ISSN 2311-3464.
6. Коновалова Е.Е. Инновационные технологии управления сервисным обслуживанием в гостиничном бизнесе / Е. Е. Коновалова, А. А. Силькевич // Современные проблемы туризма и сервиса: Сборник статей научных докладов по итогам Всероссийской научной конференции, Москва, 24 апреля 2018 года / Под редакцией Н.А. Платоновой, О.Е. Афанасьева. – Москва: РУСАЙНС, 2018. – С. 100-105.
7. Коновалова Е.Е. Маркетинговые стратегии развития гостиничного бизнеса в Московском регионе / Стратегии и современные тренды развития предприятий туристского и гостиничного бизнеса [Электронный ресурс]: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Стратегии и современные тренды развития предприятий туристского и гостиничного бизнеса» 23 апреля 2021 г., / кол. авторов; под ред. Е.Е. Коноваловой. – Москва: РНИ РГУТИС, 2021. – с. 294-300.
8. Коновалова Е.Е., Юдина Е.В., Масленникова Е.Г., Лысииков А.Ю., Адашова Т.А. Современные состояния и перспективы развития туризма в России / Экономика и

¹⁷ Шаров Максим — автор статьи «Проектируем игру самостоятельно: основные принципы и этапы», опубликованной в онлайн-журнале EduTech в 2024 году. sberuniversity.ru

предпринимательство. Редакция журнала Экономика и предпринимательство. 2020. С. 487-490.

9. Коновалова Е.Е., Юдина Е.В., Силаева А.А., Пышной А.А., Крамарова Т.Ю. Актуальные аспекты и современные подходы к управлению доходами в гостиничном бизнесе / Экономика и предпринимательство. Редакция журнала Экономика и предпринимательство. 2019. С. 664-667.

10. Макушева О.Н., Коновалова Е.Е., Юдина Е.В., Силаева А.А. Клиентоориентированность как особый тип управления гостиничным предприятием // Экономика и предпринимательство. 2017. №12-1 (89-1). С. 462-465.

11. Пиаже Жан / Речь и мышление ребенка ; [перевод. с французского]. — Москва : Издательство АСТ, 2020. ... Жан Пиаже Женева. Институт Ж.-Ж. Руссо. Апрель 1923 г.

12. Платон. Заглавие. Законы. Москва. Издательство. Мысль. Год изд. 1999.

13. Родионова Е.И., Подорожная А.В. Причины депрофессионализации работников индустрии туризма и гостеприимства: анализ социальных медиа /Е.И. Родионов, А.В. Подорожная//Сервис plus. - 2023.-Т.17, № 2.- С. 150-161.

14. Роберт Фрейджер, Джеймс Фэйдимен. Альфред Адлер и индивидуальная психология (Robert Frager, James Fadiman "Personality & Personal Growth", 5th ed., 2002)

15. Хёйзинга Й. Homo Ludens; Статьи по истории культуры. / Пер., сост. и X 35 вступ. ст. Д.В. Сильвестрова; Коммент. Д. Э. Харитоновича -М.: Прогресс - Традиция, 1997 - 416 с. ISBN 5-89493-010-3

16. Шаров Максим — автор статьи «Проектируем игру самостоятельно: основные принципы и этапы», опубликованной в онлайн-журнале EduTech в 2024 году. sberuniversity.ru.

17. Шесть дисциплин прорывного обучения. Как превратить обучение и развитие в бизнес-результаты. Роя В. Х. Поллока, Эндрю Мак К. Джефферсона и Кэлхуна У. Уика., 2019-352, Издательство: «Бомбора» (серия «Бизнес. Лучший мировой опыт»).

18. 10 Правил Игры Полы Шер автор статьи перевод Дарья Райт опубликованной в онлайн-журнале [Zhurnalus](https://awdee.ru/paula-schers-10-rules-for-play/) в 2025 году. <https://awdee.ru/paula-schers-10-rules-for-play/>

19. «BusinesStat» готовые обзоры рынков <https://businesstat.ru> (дата обращения: 30.08.2025)

20. Официальный сайт ООО «Клеопатра» (“Cleopatra Enterprise”) [сайт]. – URL: <https://www.cleoparta32>.