

Принципы отбора игр в процессе обучения будущего менеджера

И. Е. Сарафанова

старший преподаватель кафедры экономической теории и менеджмента,
Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского.
Россия, г. Ярославль. ORCID: 0000-0001-7513-7704. E-mail: irai944@rambler.ru

Аннотация. Отечественная система профессионального образования нацелена на подготовку высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями общества и государства. Одним из ключевых направлений развития системы образования является профессиональное развитие управленческих кадров. При освоении программ высшего и среднего образования по направлению подготовки «Менеджмент» у выпускников должны быть сформированы профессиональные компетенции. Одним из методов формирования профессиональных компетенций является игра. В современном мире все больше возрастает интерес к игре среди подростков и взрослых. Однако в науке и педагогической практике недостаточно разработан вопрос отбора, проектирования, проведения игр для формирования профессиональных компетенций в процессе обучения и профессионального развития менеджеров. Выявленное противоречие позволило определить проблему исследования – каковы принципы отбора и проектирования игры для формирования профессиональной компетентности будущего менеджера в процессе обучения? Цель исследования заключается в выявлении и обосновании данных принципов. В статье описаны сущность и роль принципов, дидактических принципов обучения. Раскрыты возможные принципы отбора и проектирования игры для формирования профессиональной компетентности и их взаимосвязь с принципами обучения. Показаны особенности обучения и игр взрослых. Представлены результаты анкетирования российских студентов-менеджеров, принявших участие в комплексе организационно-управленческих игр, спроектированных на основе данных принципов. Результаты показали, что выявленные нами принципы отбора игры способствуют формированию элементов профессиональной организационно-управленческой компетентности менеджера. Данные результаты могут быть применены в педагогической практике для подготовки менеджеров и других специалистов посредством игры и прочих практико-ориентированных методов обучения. А также будут полезны для работающих менеджеров по обучению и развитию персонала.

Ключевые слова: принцип, принципы обучения, особенности игры взрослых, принципы формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игры, принципы отбора игр, анкетирование.

Введение. В актуальных документах сферы образования сохраняется и продолжается ориентация процесса обучения на компетентностный подход. Для формирования профессиональных компетенций в процессе обучения наиболее подходят практико-ориентированные методы, позволяющие студентам приобрести опыт практической деятельности, например, игра [21]. В процессе игры и учения у человека постепенно формируется готовность к труду, способность выполнять трудовые функции, умения действовать в реальных ситуациях трудовых отношений [18, с. 186]. В настоящее время игра как метод обучения опять становится популярной в связи с появлением нового понятия «геймификация», ввиду изменения социально-психологического портрета обучающегося, выросшего в среде видеоигр, и растущего интереса к играм среди взрослых [5]. Потребность личности в игре и способность включаться в нее не связаны с возрастом человека (Н. П. Аникеева) [18, с. 190]. Геймификация (игрофикация) – это внедрение игровых форм и элементов в неигровой контекст (работу, обучение) [8]; обучение с использованием игровых методик [5]; стратегия повышения вовлеченности в процесс обучения путем включения игровых элементов в образовательную среду [22]. Геймификацию применяют в образовании и бизнесе для обучения персонала, повышения продаж, мотивации и производительности труда, удержания клиентов и др. [10]. Анализ диссертационных работ российских ученых показал, что вопрос применения игры для эффективного формирования профессиональной компетенции менеджеров изучен недостаточно. Имеется небольшое количество работ, рассматривающих применение игры в процессе профессиональной подготовки руководителей МЧС, аварийно-спасательных формирований (Н. Г. Багрова, Н. В. Борисова) [2; 3], деловой игры в корпоративном обучении менеджеров

гостиничного бизнеса (В. В. Исаев) [9], игровых технологий для формирования готовности будущего менеджера к кризисным экономическим ситуациям (А. В. Силкин) [19], профессиональной компетентности специалистов экономического профиля в вузе (С. А. Арзуханова) [1] и некоторые другие. Цель данной статьи заключается в выявлении и обосновании принципов отбора игры для формирования профессиональной компетентности будущего менеджера в процессе обучения.

Принцип (лат. *principium* – начало, основа, происхождение, первопричина) – основание некоторой совокупности фактов или знаний, исходный пункт объяснения или руководства к действиям [6]; основное исходное положение какой-либо теории, учения, науки, мировоззрения; основа устройства или действия какого-либо прибора, машины [17]. Принципы содержат четкие указания (рекомендации, требования) для реализации практической деятельности. Они регулируют деятельность человека. Соблюдение принципов – это важное условие эффективности процесса, так как они возникают из опыта практической деятельности [15, с. 247–248].

Процесс обучения тоже имеет свои принципы. Принципы обучения – это основные (общие, руководящие) положения, определяющие содержание, организационные формы и методы учебного процесса в соответствии с его целями и закономерностями [15, с. 247]; обобщенные требования к организации и проведению дидактического процесса [16, с. 30].

Принципы обучения обладают всеобщностью и вытекают из закономерностей учебного процесса [16, с. 31]. Они охватывают все стороны процесса обучения и определяют деятельность обучающего (позиции и установки, с которыми преподаватели подходят к организации процесса обучения, поиску возможностей его оптимизации) и характер познавательной деятельности обучаемого [11, с. 21; 15, с. 248, 252]. Незнание или неправильное понимание принципов делает процесс обучения малоэффективным, противоречивым, ненаучным [15, с. 248]. Однако в дидактике нет единого набора принципов. Формулировка и количество принципов меняется с течением времени, так как изменяются требования жизни и общества к образованию, открываются новые объективные законы педагогического процесса [15, с. 252; 16, с. 31].

Теоретические основы и методы. Основными, признанными большинством ученых принципами обучения, применяемыми на разных уровнях образования, являются: принцип научности, доступности, сознательности и активности в обучении, наглядности, систематичности и последовательности, прочности усвоения знаний, воспитывающего обучения, связи теории с практикой, соответствия обучения возрастным и индивидуальным особенностям обучаемых [15, с. 252–258]; рационального сочетания коллективных и индивидуальных форм обучения [12].

Так как обучение будущих менеджеров осуществляется в профессиональном образовании, то необходимо учитывать принципы обучения взрослых, которые по отношению к общим принципам обучения могут быть рассмотрены как особенные принципы.

Хронологические рамки периода взрослости различные ученые определяют по-разному. Одни ученые считают, что данный период начинается с 18 (Е. И. Степанова, В. Ф. Моргун и др.), другие – с 16 лет (Ю. Н. Кулюткин, Р. Гаулд, Д. Левинсон, Д. Вейланд и др.) [11, с. 60–62; 20].

Обучение взрослых людей имеет свои особенности: человек является самостоятельным субъектом с опытом, который будет полезен ему и другим лицам при обучении, а также обладает сильной мотивацией к обучению, обусловленной желанием решить какие-то вопросы, проблемы [13, с. 76]. Обучающимся взрослым свойственно требование конкретных знаний, имеющих практическую направленность; потребность в обосновании получаемой информации, самостоятельности; способность к оценке и контролю выполняемой деятельности, взять на себя ответственность за обучение; стремление к общению и партнерству с другими обучающимися и преподавателем [11, с. 65–67].

В педагогике разработаны принципы обучения взрослой аудитории, назовем их:

- ведущей деятельностью является самостоятельное обучение;
- совместная деятельность одноклассников между собой и с преподавателем, что позволяет выделять приоритетные направления в получении знаний;
- обучение с опорой на имеющийся жизненный опыт, практические умения и навыки, что позволяет активно использовать имеющиеся знания для надстройки новых знаний и является основополагающим в развитии творческих способностей обучающихся;
- принцип коррекции устаревшего личностного опыта, стоящего на пути овладения новыми знаниями. Данное положение помогает людям приобрести мотивацию и потребность в обучении;

– принцип свободы в выборе целей, содержания, методов, сроков и места обучения способствует развитию творческого потенциала обучающихся [13, с. 74];

– принцип контекстного обучения, предусматривающий соответствие профиля содержания и осваиваемых образовательных программ предметным областям производственной деятельности студентов, потребностям личностного саморазвития и профессионального становления, успешного выполнения социальных ролей;

– принцип актуализации результатов обучения, предполагающий безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений и компетенций и др. [11, с. 51].

Процесс обучения будущих менеджеров в вузе, ссузе нацелен на формирование профессиональных компетенций. Компетентность формируется и проявляется в соответствующей ей деятельности. Воссоздать профессиональную деятельность можно с помощью игры (А. А. Вербицкий, А. П. Панфилова).

Игра детей и взрослых имеет отличительные особенности: в старшем школьном возрасте игра – это способ социального взаимодействия, взаимовлияния, взаимоизменения. Для старшеклассника в игре важны социальное признание, успех, проявление индивидуальности. Поэтому игра старшеклассников прагматична, рациональна, основана на уверенности в успехе. Время студенчества – время профессионализации игры. Игры направлены на формирование системы профессиональных умений и навыков, определение сильных и слабых сторон формирующегося опыта. Человек с удовольствием включается в игру, позволяющую приблизить будущую профессиональную реальность, проверить меру собственной успешности в осваиваемой профессии. Профессионально-педагогические игры позволяют моделировать более адекватные условия формирования личности специалиста [18, с. 201–202].

Чтобы игра в процессе обучения способствовала формированию компетентности при отборе, проектировании и осуществлении игры, необходимо учитывать принципы формирования компетентности, так как они являются частью принципов обучения, которые определяют содержание, организационные формы и методы процесса обучения в соответствии с его целями. В свою очередь формирование компетентности в процессе обучения зависит от методов обучения (как фактора), так как без них нельзя достичь поставленной цели обучения и с их помощью производится продукт обучения, осуществляется взаимодействие преподавателей и студентов.

На основе теоретического анализа нами определены следующие базовые принципы формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игры. Данные принципы могут быть рассмотрены как принципы отбора и проектирования игр для формирования профессиональной компетентности менеджера:

1) принцип субъектности предполагает рассмотрение студента как субъекта учебной деятельности и установление между участниками образовательного процесса субъект-субъектных отношений. Принцип способствует лучшему закреплению знаний в памяти, развитию организационных и аналитических умений, умению самостоятельно приобретать и применять знания для решения проблемных ситуаций и др. Субъект-субъектные отношения выступают «условием порождения и развития мышления специалиста, формирования ответственности и других нравственных качеств личности» [4, с. 134–135]. Знания, умения, ответственность являются элементами организационно-управленческой компетентности, а умение самостоятельно решать проблемные ситуации и развитие человека как субъекта познания – это одни из основных аспектов компетентностного подхода;

2) принцип профессиональной ориентированности предусматривает, что содержание образования, методы, средства обучения должны быть ориентированы на реальную профессиональную организационно-управленческую деятельность, то есть исходить из нее и способствовать формированию актуальных организационно-управленческих знаний, умений, навыков. В учебной игровой деятельности студентов должны воссоздаваться элементы реальной профессиональной организационно-управленческой деятельности менеджера (условия, ситуации, содержания, формы, роли). Достижение игровых целей должно служить средством развития реальных профессиональных характеристик специалиста. «Серьезная» деятельность обучающегося по развитию профессиональных характеристик реализуется в «несерьезной» игровой форме, что позволяет ему интеллектуально раскрепоститься, проявить творческую инициативу, не бояться ошибки» [4, с. 136–137]. «Приближение игровых ситуаций к реальным условиям помогает участникам игры лучше понять демонстрируемую систему» [14, с. 64–65]. Реализация принципа способствует созданию контекста организационно-управленческой деятельности

менеджера, который «наполняет учебно-познавательную деятельность учащихся личностным смыслом, определяет уровень их активности, меру включенности в процессы познания и преобразования действительности» [4, с. 40], развивает профессиональное мышление, что способствует эффективному формированию элементов компетентности;

3) принцип диалогичности подразумевает, что в игре и процессе обучения между участниками образовательного процесса (между студентами, между студентами и преподавателем) осуществляется субъектно-субъектное общение в форме диалога, что способствует формированию ценностей, которые являются элементом компетентности и личностного опыта, а «личностный опыт приобретается на основе субъектно-субъектного общения, интегрируется и определяется взаимодействием личностей» [7, с. 21–22]. «Общение диалогического типа является необходимым условием порождения мышления участников образовательного процесса, поскольку по способу своего возникновения мышление диалогично. Способность к внутреннему диалогу (самостоятельное мышление) формируется у студента только при наличии опыта активного участия в различных формах внешнего диалога» [4, с. 108]. В игре диалогическое общение участников необходимо для «решения учебных проблем и задач, подготовки и принятия согласованных решений, развития познавательной активности личности в обучении и будущей профессиональной деятельности». «Учебные процедуры, в которых отсутствуют возможности для диалога, поиска согласованных вариантов решений, игровыми не являются: игровая форма занятий в этом случае не только не создает игру, но и снижает эффективность усвоения знаний» [4, с. 135–136];

4) принцип проблемности определяет использование в игре (процессе обучения) учебных проблемных ситуаций, заданий (для решения которых студенту не хватает имеющихся у него на данный момент времени знаний), осуществление студентом вычленения и ранжирования проблем, их анализа, поиска возможных вариантов решений. «Проблемность содержания игры выступает объективной предпосылкой порождения мышления каждого участника, совместной деятельности и диалогического общения всех участников. Проблемная ситуация, проблемное задание ... являются необходимыми условиями возникновения игры». «Создаются условия не передачи информации от преподавателя к студенту, а порождения знаний в совместной деятельности и диалогическом общении участников игры» [4, с. 133–134]. Проблемность способствует возникновению и развитию внутреннего интереса к процессу обучения, активизирует мыслительную деятельность обучаемых [14, с. 269], следовательно, процесс формирования знаний, умений и других элементов организационно-управленческой компетентности становится более эффективным. Процесс поиска в ходе решения проблемы становится источником личностного опыта студента [7, с. 14], что способствует формированию ценностей, знаний, умений, так как они являются элементами личностного опыта и компетентности. «Вычленение и ранжирование проблем, их анализ, поиск возможных вариантов решений и их принятие позволяют развить у обучаемых управленческую компетентность» [14, с. 269]. Реализация данного принципа также приводит к развитию способности самостоятельно решать проблемы (действовать) в новых, непредвиденных ситуациях, благодаря развитию мышления, формированию личностного опыта и умения применять имеющиеся знания в практической деятельности, то есть к реализации основной идеи компетентностного подхода;

5) принцип совместной деятельности участников предполагает взаимодействие ее участников друг с другом в ходе игры (например, принимать совместные решения). «Игра возможна при наличии нескольких участников, вступающих в общение и взаимодействие с целью обсуждения позиций и принятия решений по всем вопросам движения содержания. При этих условиях реализуется система субъект-субъектных отношений, выступающая условием порождения и развития мышления специалиста, эмоциональных процессов, формирования ответственности и других нравственных качеств личности» [4, с. 134–135]. «Студенты в процессе совместной деятельности оказывают воспитательное воздействие друг на друга» [4, с. 67]. «Совместная работа требует индивидуальной и взаимной самостоятельности, дисциплины, самоорганизации работы коллектива» [4, с. 127]. Таким образом, совместная деятельность будет способствовать развитию мышления, самостоятельности, ответственности, организационных способностей, формированию ценностей и мотивов у студентов.

Рассмотрим общие и особенные принципы обучения, лежащие в основе принципов отбора игр.

Принцип субъектности включает в себя идеи, правила следующих принципов обучения: доступности (управление познавательной деятельностью учащихся – научить находить истину,

делая доступным процесс нахождения); активности и прочности (собственная познавательная активность обучающихся); воспитывающего обучения (строить учебный процесс так, чтобы он позитивно влиял на гуманизм и демократизм во взаимоотношениях; уважительно относиться к личности обучаемого и проявлять разумную требовательность к нему). Содержит часть идей принципов обучения взрослых: самостоятельное обучение, совместная деятельность с одногруппниками и преподавателем, свобода в выборе целей, содержания, методов обучения.

Принцип профессиональной ориентированности основывается на принципах научности (соответствие содержания образования уровню развития современной науки, опыту), связи теории с практикой, частично наглядности (демонстрация изучаемых объектов, наблюдение за процессами, восприятие через зрительные, моторные, слуховые ощущения), сознательности и активности (убежденность в значимости получаемых знаний, вовлечение учащихся в практическую деятельность по применению знаний, использование активных методов обучения). А также учитывает принцип обучения взрослых – контекстного обучения.

Принцип диалогичности основывается на принципах совместной деятельности (обучение взрослых) и косвенно воспитывающего обучения (строить учебный процесс так, чтобы он позитивно влиял на культуру поведения ученика, гуманизм и демократизм во взаимоотношениях; уважительно относиться к личности обучаемого).

Принцип проблемности основывается на принципах сознательности и активности (интенсивная умственная и практическая деятельность обучающихся, собственная познавательная активность, логически увязывать неизвестное с известным, учить находить причинно-следственные связи), доступности (содержание заданий должно находиться в зоне ближайшего развития обучающихся, то есть требовать от них размышлений, которые они могут осуществить под руководством обучающего; в обучении идти от известного к неизвестному, простого к сложному; научить находить истину), прочности (обучающийся проявляет интеллектуальную познавательную активность, активизируется мысль учащихся, ставятся вопросы на сравнение, обобщение, анализ материала, выделение главного, установление причинно-следственных связей) [15, с. 252–258].

На основе данных принципов нами был разработан и осуществлен комплекс игровых технологий, состоящий из имитационной, ролевой, деловых игр для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера (деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Делегирование полномочий», деловая игра «Эффективный контроль» и др.). В игровых технологиях приняли участие студенты ФГБОУ ВО ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, обучающиеся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», 1–4 курс.

Для реализации принципа «субъектности» в игровых технологиях студенты самостоятельно анализировали профессиональную задачу, определяли способы решения, осуществляли поиск информации, решали задачу. Обязательным было соблюдение уважительного отношения ко всем участникам для установления субъект-субъектных (партнерских) отношений. Часть студентов разрабатывали свои игры.

Принцип «проблемности» воплощался посредством применения учебных проблемных ситуаций (заданий), для решения которых студентам не хватало имеющихся знаний или информации по проблеме. Студентам необходимо было проанализировать проблемную ситуацию и найти возможные варианты решений. Например, в деловой игре «Организация контроля» участникам необходимо было проанализировать ситуацию и создать структуру управления независимой комиссии по контролю, соблюдая правила и этапы проектирования структур; определить и распределить обязанности, права, ответственность между участниками комиссии с опорой на этапы и виды контроля; создать схему коммуникаций в комиссии для эффективного контроля и др. Для выполнения заданий необходимо вспомнить и совместить теоретические основы по темам «Организация деятельности», «Делегирование полномочий», «Контроль», «Коммуникации». В игровых заданиях также встречалось требование преобразовать ситуацию в соответствии со сложным критерием, например, в деловых играх «Организация планирования», «Организация контроля» требовалось скорректировать свою первоначально созданную структуру управления коллективом, основываясь на правах и обязанностях участников.

Принцип «профессиональной ориентированности» осуществлялся так: содержание игровых технологий нацелено на формирование актуальных профессиональных организационно-управленческих знаний, умений, навыков из структуры компетентности, которые мы определили на основе сущности управленческой и организационной деятельности, требований

ФГОС ВО, действующих профессиональных стандартов и др. Студенты решали организационно-управленческие задачи, выполняли профессиональные функции менеджера (целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль, организация планирования, организация контроля), принимали решения, осуществляли коммуникации. В игровых технологиях воссоздавались элементы реальной профессиональной организационно-управленческой деятельности менеджера (условия, ситуации, содержание, формы, роли): моделировались процессы целеполагания, планирования, эффективных коммуникаций, делегирования полномочий, эффективного контроля, организации планирования и контроля в отделе; участники выполняли профессиональные роли – руководитель организации и отдела, лицо, принимающее решение, проектирующее и осуществляющее эффективные коммуникации, разработчик программы контроля и контролер (лицо, осуществляющее контроль), организатор; осуществляли индивидуальную, групповую, коллективную работу по решению организационно-управленческих задач, что воссоздавало профессиональную деятельность руководителя.

Принципы «диалогичности» и «совместной деятельности участников» реализованы во всех игровых технологиях: для подготовки и принятия согласованного общего группового решения учебной проблемы, задачи каждый участник группы должен был высказать свою точку зрения относительно решения проблемы. В ходе игровых технологий преподаватель организовывал коллективные дискуссии, например, при разборе правильного варианта решения. Студенты обсуждали сущность проблемы, правильность решения, эффективность модели поведения участников, сложности в игре и др.

После реализации комплекса игровых технологий с участниками (n=30 чел.) было проведено анкетирование для выявления мнения о влиянии рассмотренных выше принципов отбора и проектирования игр на процесс формирования организационно-управленческой компетентности менеджера (ее составляющих). Некоторые принципы в анкете были разделены на части для обеспечения понятности вопроса студентам и чтобы посмотреть, какой аспект поспособствовал формированию компетентности в большей или меньшей степени.

Результаты. В результате анкетирования установлено, что предложенные нами принципы способствовали формированию всех элементов организационно-управленческой компетентности менеджера (таблицы 1, 2).

Таблица 1

Результаты анкетирования студентов «Влияние принципов на формирование организационно-управленческих знаний и умений менеджера»

Принципы		Знания %	Умения %
Субъектность	Студент как субъект учебной деятельности (самостоятельно осуществляет поиск знаний, решение профессиональных, организационных, познавательных и др. проблем, воздействует на себя, организует процесс своего обучения)	56,67 (17 чел.)	60,0 (18 чел.)
	Субъект-субъектные отношения (между преподавателем и студентами в процессе обучения устанавливаются уважительные, партнерские, равноправные отношения)	66,67 (20 чел.)	50,0 (15 чел.)
Проблемность	Использование в учебном процессе проблемных ситуаций, заданий, т. е. для решения которых студенту не хватает имеющихся знаний	63,33 (19 чел.)	63,33 (19 чел.)
	Осуществление студентом вычленения, ранжирования, анализа проблем и поиска возможных вариантов решений	70,0 (21 чел.)	50,0 (15 чел.)
Профессиональная ориентированность	Содержание образования, методы обучения ориентированы на реальную профессиональную деятельность, исходят из нее	56,67 (17 чел.)	40,0 (12 чел.)
	В игре воссоздаются элементы реальной профессиональной деятельности специалиста (условия, ситуации, содержания, формы, информации)	46,67 (14 чел.)	76,67 (23 чел.)
	Осуществление в игре игровых и профессиональных ролей, достижение в ходе игры игровых и педагогических целей	66,67 (20 чел.)	66,67 (20 чел.)
Диалогичность		46,67 (14 чел.)	60,0 (18 чел.)
Совместная деятельность участников		80,0 (24 чел.)	83,33 (25 чел.)

Таблица 2

Результаты анкетирования студентов «Влияние принципов на формирование организационно-управленческих ценностей и мотивов менеджера»

Принципы	Ценности			Мотивы		
	Ответственность за решения %	Гуманизм %	Самоконтроль %	Стремление заниматься ОУ деятельностью %	Стремление совершенствовать себя, организацию %	Потребность в познании %
Студент как субъект учебной деятельности (субъектность)	56,67	16,67	70,0	26,67	60,0	50,0
Субъект-субъектные отношения (субъектность)	43,33	86,67	30,0	36,67	26,67	53,33
Проблемные ситуации, задания (проблемность)	76,67	3,33	43,33	23,33	53,33	73,33
Вычленение, ранжирование, анализ проблем и поиск вариантов решений (проблемность)	90,0	3,33	36,67	46,67	36,67	36,67
Содержание образования, методы обучения ориентированы на реальную профессиональную деятельность (профессиональная ориентированность)	60,0	30,0	26,67	63,33	30,0	50,0
В игре воссоздаются элементы реальной профессиональной деятельности специалиста	70,0	10,0	23,33	56,67	60,0	50,0
Осуществление игровых и профессиональных ролей, достижение игровых и педагогических целей	66,67	40,0	36,67	43,33	53,33	60,0
Диалогичность	23,33	93,33	30,0	40,0	46,67	40,0
Совместная деятельность участников	43,33	100	30,0	33,33	46,67	53,33

Обсуждение. Таким образом, по мнению большинства участников, формированию организационно-управленческих знаний и умений наиболее поспособствовал принцип совместной деятельности. Формированию ценностей наиболее поспособствовали принципы: проблемности (ценность – ответственность за предлагаемые решения, действия и результат деятельности группы работников, диалогичности и совместной деятельности (гуманизм как основа воздействия на подчиненных), субъектности (самоконтроль). На формирование мотивов оказали влияние принципы: профессиональной ориентированности (стремление заниматься организационно-управленческой деятельностью, совершенствовать себя и организацию) и проблемности (потребность в познании). Данные результаты свидетельствуют о том, что выделенные нами принципы нужно учитывать при выборе, построении, проведении игр, так как они способствуют формированию компонентов организационно-управленческой компетентности менеджера.

Заключение. В ходе исследования были выявлены и обоснованы принципы отбора игр для формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера в процессе обучения. Применение комплекса игр в образовательном процессе, отобранных с учетом предложенных нами принципов, способствовало формированию организационно-управленческой компетентности менеджера и повышению уровня ее сформированности. В результате опытно-экспериментальной работы выявлено, что игровая технология оказала наиболее сильное влияние на формирование когнитивного, деятельностного, мотивационного компонентов компетентности. В целом влияние игровой технологии на формирование всех элементов компетентности признало большинство участников исследования.

Предложенный в статье перечень принципов не является окончательным. Полученные в ходе анкетирования результаты показывают, что разные части одного принципа, как и сами принципы в целом, по-разному способствуют формированию элементов компетентности. Данные результаты могут быть использованы преподавателями при подготовке к проведению игр, игровых технологий, практических занятий для формирования и развития профес-

сиональных компетентностей в процессе обучения, а также менеджерами, осуществляющими в организации обучение и развитие персонала.

Список литературы

1. Арзуханова С. А. Формирование профессиональной компетентности специалистов экономического профиля в вузе средствами игровых технологий: на примере предметной области «Иностранный язык»: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Ульяновск, 2009. 264 с.
2. Багрова Н. Г. Педагогическая технология применения обучающих игр в процессе профессионально-коммуникативной подготовки руководителей ГПС МЧС России: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Санкт-Петербург, 2012. 170 с.
3. Борисова Н. В. Педагогическая технология профессиональной подготовки руководителей нештатных аварийно-спасательных формирований с использованием обучающих игр: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Санкт-Петербург, 2012. 171 с.
4. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: методическое пособие. М.: Высшая школа, 1991. 207 с.
5. Геймификация в образовании. URL: <https://ino.mgpu.ru/notes/gejmifikatsiya-v-obrazovanii/> (дата обращения: 15.11.2021).
6. Грицанов А. А. Принцип. Новейший философский словарь. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/962/%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%9F (дата обращения: 05.03.2022).
7. Губина Г. Г. Личностно-ориентированный подход к обучению в современных условиях: учебно-методическое пособие. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2004. 74 с.
8. Игровые приемы в онлайн-обучении. URL: <https://media.foxford.ru/gejmifikaciya-processa-obucheniya-v-shkole/> (дата обращения: 15.11.2021).
9. Исаев В. В. Деловая игра в корпоративном обучении менеджеров гостиничного бизнеса: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. М., 2011. 151 с.
10. Как превратить обучение в игру. URL: <https://antitreningi.ru/info/online-obrazovanie/kak-prevratit-obuchenie-v-igru/> (дата обращения: 15.11.2021).
11. Кох М. Н., Пешкова Т. Н. Основы педагогики и андрагогики: учеб. пособие. Краснодар: КубГАУ, 2015. 90 с.
12. Красицова А. Е., Савельева Л. А. Принципы обучения. Характеристика традиционного и развивающего обучения. URL: <https://urok.1sept.ru/articles/678021> (дата обращения: 05.03.2022).
13. Мандель Б. Р. Андрагогика: история и современность, теория и практика: учебное пособие для обучающихся в магистратуре. М., Берлин: Директ-Медиа, 2017. 412 с.
14. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учебное пособие. Санкт-Петербург: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. 536 с.
15. Педагогика: учебник / Л. П. Крившенко [и др]. М.: Проспект, 2010. 432 с.
16. Педагогика в конспектах: метод. пособие / под ред. В. Б. Успенского. Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2002. 96 с.
17. Принцип. Большой Энциклопедический словарь. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/encЗр/244034> (дата обращения: 05.03.2022).
18. Репринцева Е. А. Педагогика игры: Теория. История. Практика: монография. Курск: Курский государственный университет, 2005. 421 с. URL: http://elib.gnpbu.ru/text/reprintseva_pedagogika-igry_2005/go,2;fs,0/ (дата обращения: 18.02.2022).
19. Силкин А. В. Игровые технологии как средство формирования готовности будущего менеджера к кризисным экономическим ситуациям: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Оренбург, 2011. 236 с.
20. Степанова Е. И. Психология взрослых: экспериментальная акмеология: монография. СПб: Алетей, 2000. 286 с.
21. Hernández-Lara Ana Beatriz Do business games foster skills? A cross-cultural study from learners' views / Ana Beatriz Hernández-Lara, Enric Serradell-Lopez, Àngels Fitó-Bertran // Intangible capital. 2018. V. 14. N 2. URL: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/1066/713> (дата обращения: 25.02.2022). DOI: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.1066>.
22. Smiderle R., Rigo S. J., Marques L. B. et al. The impact of gamification on students' learning, engagement and behavior based on their personality traits // Smart Learn. Environ. 2020. N 7,3. URL: <https://slejournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40561-019-0098-x> (дата обращения: 12.03.2022). DOI: <https://doi.org/10.1186/s40561-019-0098-x>.

Principles of selection of games in the process of training a future manager

I. E. Sarfanova

senior lecturer of the Department of Economic Theory and Management, Yaroslavl State Pedagogical University
n. a. K. D. Ushinsky. Russia, Yaroslavl. ORCID: 0000-0001-7513-7704. E-mail: iraipp944@rambler.ru

Abstract. The domestic system of vocational education is aimed at training highly qualified personnel in accordance with the needs of society and the state. One of the key areas of development of the education system is the professional development of managerial personnel. When mastering the programs of higher and secondary education in the direction of training "Management", graduates should have formed professional competencies. One of the methods of forming professional competencies is the game. In the modern world, there is an increasing interest in the game among teenagers and adults. However, in science and pedagogical practice, the issue of selection, design, and holding of games for the formation of professional competencies in the process of training and professional development of managers has not been sufficiently developed. The revealed contradiction allowed us to determine the problem of the study – what are the principles of selection and design of the game for the formation of professional competence of the future manager in the learning process? The purpose of the study is to identify and substantiate these principles. The article describes the essence and role of the principles, didactic principles of teaching. The possible principles of selection and design of the game for the formation of professional competence and their relationship with the principles of learning are revealed. The features of adult learning and games are shown. The results of a survey of Russian management students who took part in a complex of organizational and managerial games designed on the basis of these principles are presented. The results showed that the principles of selection and design of the game revealed by us contribute to the formation of elements of professional organizational and managerial competence of the manager. These results can be applied in pedagogical practice to train managers and other specialists through games and other practice-oriented teaching methods. And they will also be useful for working managers for training and staff development.

Keywords: principle, principles of learning, features of adult play, principles of formation of organizational and managerial competence of the manager by means of the game, principles of selection of games, questionnaire.

References

1. Arzuhanova S. A. *Formirovanie professional'noj kompetentnosti specialistov ekonomicheskogo profilya v vuzе sredstvami igrovyyh tekhnologiy: na primere predmetnoj oblasti "Inostrannyj yazyk"* : dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 [Formation of professional competence of specialists of economic profile at the university by means of game technologies: on the example of the subject area "Foreign language" : dis. ... PhD in Pedagogical Sciences: 13.00.08]. Ulyanovsk. 2009. 264 p.
2. Bagrova N. G. *Pedagogicheskaya tekhnologiya primeneniya obuchayushchih igr v processe professional'no-kommunikativnoj podgotovki rukovoditelej GPS MChS Rossii* : dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 [Pedagogical technology of the use of educational games in the process of professional and communicative training of heads of GPS of the Ministry of Emergency Situations of Russia : dis. ... PhD in Pedagogical Sciences: 13.00.08]. SPb. 2012. 170 p.
3. Borisova N. V. *Pedagogicheskaya tekhnologiya professional'noj podgotovki rukovoditelej neshtatnyh avarijno-spasatel'nyh formirovaniy s ispol'zovaniem obuchayushchih igr* : dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 [Pedagogical technology of professional training of managers of emergency rescue formations using educational games : dis. ... PhD in Pedagogical Sciences: 13.00.08]. SPb. 2012. 171 p.
4. Verbickij A. A. *Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod : metodicheskoe posobie* [Active learning in higher school: a contextual approach : a methodological guide]. M. Vyshsaya Shkola (Higher School). 1991. 207 p.
5. *Gejmifikaciya v obrazovanii* – Gamification in education. Available at: <https://ino.mgpu.ru/notes/gejmifikatsiya-v-obrazovanii/> (date accessed: 15.11.2021).
6. Gricanov A. A. *Princip. Novejsij filosofskij slovar'* [Principle. The newest philosophical dictionary]. Available at: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/962/%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%A6%D0%98%D0%9F (date accessed: 05.03.2022).
7. Gubina G. G. *Lichnostno-orientirovannyj podhod k obucheniyu v sovremennyh usloviyah : uchebno-metodicheskoe posobie* [Personality-oriented approach to learning in modern conditions : an educational and methodological manual]. Yaroslavl. YaSPU Publishing House. 2004. 74 p.
8. *Igrovyje priemy v onlajn-obuchenii* – Game techniques in online learning. Available at: <https://media.foxford.ru/gejmifikaciya-processa-obucheniya-v-shkole/> (date accessed: 15.11.2021).
9. Isaev V. V. *Delovaya igra v korporativnom obuchenii menedzherov gostinichnogo biznesa* : dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 [Business game in corporate training of hotel business managers : dis. ... PhD in Pedagogical Sciences: 13.00.08]. M. 2011. 151 p.

10. *Kak prevratit' obuchenie v igru* – How to turn learning into a game. Available at: <https://antitreningi.ru/info/online-obrazovanie/kak-prevratit-obuchenie-v-igru/> (date accessed: 15.11.2021).
11. *Koh M. N., Peshkova T. N. Osnovy pedagogiki i andragogiki : ucheb. posobie* [Fundamentals of Pedagogy and andragogy : textbook]. Krasnodar. KubSAU. 2015. 90 p.
12. *Krasikova A. E., Savel'eva L. A. Principy obucheniya. Harakteristika tradicionnogo i razvivayushchego obucheniya* [Principles of teaching. Characteristics of traditional and developmental learning]. Available at: <https://urok.1sept.ru/articles/678021> (date accessed: 05.03.2022).
13. *Mandel' B. R. Andragogika: istoriya i sovremennost', teoriya i praktika : uchebnoe posobie dlya obuchayushchih v magistrature* [Andragogy: history and modernity, theory and practice : a textbook for students in the master's degree]. M., Berlin. Direct-Media. 2017. 412 p.
14. *Panfilova A. P. Igrotekhnicheskij menedzhment. Interaktivnye tekhnologii dlya obucheniya i organizacionnogo razvitiya personala : uchebnoe posobie* [Game technical management. Interactive technologies for training and organizational development of personnel : textbook]. SPb. IVESEP, "Znanie" ("Knowledge"). 2003. 536 p.
15. *Pedagogika : uchebnik* – Pedagogy : textbook / L. P. Krivshenko [and others]. M. Prospect, 2010. 432 p.
16. *Pedagogika v konspektah : metod. posobie* – Pedagogy in the notes : method. manual / ed. by V. B. Uspensky. Yaroslavl. YaSPU n. a. K. D. Ushinsky. 2002. 96 p.
17. *Princip. Bol'shoj Enciklopedicheskij slovar'* – The principle. A large encyclopedic dictionary. Available at: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/244034> (date accessed: 05.03.2022).
18. *Reprinceva E. A. Pedagogika igry: Teoriya. Istoriya. Praktika : monografiya* [Pedagogy of the game: Theory. History. Practice : monograph]. Kursk. Kursk State University. 2005. 421 p. Available at: http://elibrary.gnpbu.ru/text/reprintseva_pedagogika-igry_2005/go,2;fs,0/ (date accessed: 18.02.2022).
19. *Silkin A. V. Igrovyte tekhnologii kak sredstvo formirovaniya gotovnosti budushchego menedzhera k krizisnym ekonomicheskim situacijam : dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08* [Game technologies as a means of forming the future manager's readiness for crisis economic situations : dis. ... PhD in Pedagogical Sciences: 13.00.08]. Orenburg. 2011. 236 p.
20. *Stepanova E. I. Psihologiya vzroslyh: eksperimental'naya akmeologiya : monografiya* [Adult psychology: experimental acmeology : monograph]. SPb. Aleteya. 2000. 286 p.
21. *Hernández-Lara Ana Beatriz Do business games foster skills? A cross-cultural study from learners' views / Ana Beatriz Hernández-Lara, Enric Serradell-Lopez, Àngels Fitó-Bertran // Intangible capital. 2018. V. 14. No. 2. Available at: https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/1066/713 (date accessed: 25.02.2022). DOI: http://dx.doi.org/10.3926/ic.1066.*
22. *Smiderle R., Rigo S. J., Marques L. B. et al. The impact of gamification on students' learning, engagement and behavior based on their personality traits // Smart Learn. Environ. 2020. No. 7,3. Available at: https://slejournal.springeropen.com/articles/10.1186/s40561-019-0098-x (date accessed: 12.03.2022). DOI: https://doi.org/10.1186/s40561-019-0098-x.*