

В ходе исследования источников, были выявлены общие черты исследуемой темы, которые будут приведены ниже.

Игровые технологии являются составной частью педагогических технологий. Проблема применения игровых технологий в образовательном процессе в педагогической теории и практике не нова. Место и роль игровой технологии в учебном процессе, сочетание элементов игры и образовательного процесса во многом зависят от понимания учителем функций педагогических игр.

В существующей практике имеются различные типы игр: деловые, аттестационные, организационно-деятельностные, инновационные, рефлексивные игры по снятию стресса и формированию инновационного мышления, поисково-апробационные и другие. Для обучающих игр характерны, как правило, многовариантность и альтернативность решений, из которых нужно сделать выбор наиболее рационального.

Игры могут иметь разные функции:

- обучающая функция – развитие общеучебных умений и навыков, таких как память, внимание, восприятие информации различной модальности;
- развлекательная функция – создание благоприятной атмосферы на занятиях, превращение их из скучного мероприятия в увлекательное приключение;
- коммуникативная функция – объединение коллективов учащихся, установление эмоциональных контактов;
- релаксационная функция – снятие эмоционального напряжения, вызванного нагрузкой на нервную систему при интенсивном обучении;
- психотехническая функция – формирование навыков подготовки физиологического состояния играющих для более эффективной деятельности, перестройка психики для усвоения больших объёмов информации.

Кроме того, в отличие от традиционных форм обучения, игра содержит очень важную компоненту – развлекательную. Зачастую проблема состоит в том, чтобы вовлечь и замотивировать обучающегося на начальном этапе. Часто страх перед сложностью дисциплины блокирует способности к восприятию информации, сводя их к минимуму. Необходимо создать такую обстановку, которая позволит обучающемуся снять эмоциональное напряжение и по максимуму проявить свои способности. Игровые технологии способны решить и эту проблему. С самого детства термин «игра» у людей ассоциируется с положительными эмоциями. Кроме того, игроку заведомо понятно, что в игре можно ошибиться, проиграть, но потом можно попробовать снова и добиться успеха. Следовательно, игра исключает страх совершения ошибки как таковой, тогда как в реальности этот самый страх является главным препятствием к деятельности. Процесс усвоения новых знаний проходит легко и незаметно для учащегося. Далее процесс обучения стимулирует сам себя – чем лучше человек разбирается в той или иной предметной области, тем более интересной она ему представляется. Таким образом, игра, как метод обучения, способна вовлечь в учебный процесс, повысить мотивацию к изучению дисциплины и, следовательно, к посещению аудиторных занятий, как к естественному и доступному источнику знаний.

Игровой процесс подразумевает взаимодействие с другими участниками игры. Любое взаимодействие «человек-человек» можно определить, как коммуникацию. Зачастую, в игре

коммуникация является средством достижения игровых целей. То есть успешность коммуникации во многом определяет выигрыш/проигрыш, что мотивирует участников совершенствовать свои коммуникативные способности. Игровой формат обучения позволит на практике приобрести сопутствующие командной работе качества. Умение принимать решения, стрессоустойчивость, умение мотивировать и вести за собой, целеустремленность и т.п. попутно развиваются в игре в процессе командного решения игровых задач.

Потребность в педагоге, способном использовать различные инструменты геймификации, удовлетворяющего высоким требованиям, которые к нему предъявляет современное общество и сама жизнь, приводит к осмыслению новой роли научно-методической деятельности, организуемой в образовательных учреждениях. Эффективность научно-методического сопровождения оказывается существенно зависимой от возможности наполнения этого сопровождения новыми идеями, способными обеспечить рост профессиональной компетентности специалистов.

Одной из современных форм повышения уровня профессионализма сотрудников является корпоративное обучение, основанное на единых подходах к планированию деятельности, выбору показателей результативности работы, единой методологической, организационно - структурной и методической основы.