

ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Научная статья

УДК 37.091.3

DOI: 10.20323/2658-428X-2022-2-15-76-92

EDN: WQEUPL

Результаты реализации игровой технологии как педагогического средства формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера

Ангелина Викторовна Золотарева^{1✉}, Ирина Евгеньевна Сарафанова²

¹Доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогического и психолого-педагогического образования

ФГБОУ ВО «Сочинский государственный университет», г. Сочи

²Старший преподаватель кафедры экономической теории и менеджмента ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского», г. Ярославль

¹ang_gold@mail.ru[✉], <https://orcid.org/0000-0002-7096-1005>

²iraipp944@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7513-7704>

Аннотация. В статье представлены результаты исследования реализации игровой технологии как педагогического средства формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера в образовательной организации высшего образования. Раскрыта сущность понятия «средство обучения»; обоснована актуальность применения педагогических средств в процессе профессионального образования; показана степень разработанности проблемы применения игр в процессе обучения и профессионального развития управленческих кадров. Представлены компетентностный и контекстный подходы как методологическая основа исследования; раскрыты особенности применения компетентностного подхода для организации процесса формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера; раскрыты понятие, сущность, структура и инструментарий оценки организационно-управленческой компетентности будущего менеджера; показана возможность применения контекстного подхода для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера в деятельности, в том числе в процессе игровой деятельности как способа обучения; описаны

принципы реализации игр, направленных на формирование данной компетентности – субъектности, проблемности, профессиональной ориентированности, диалогичности, совместной деятельности участников игры. В статье представлен комплекс игр, реализованный в процессе исследования и включающий в себя следующие игровые технологии: деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Делегирование полномочий», деловые игры «Эффективный контроль», «Организация планирования», «Организация контроля». Для подтверждения эффективности внедрения игровых технологий в процессе обучения студентов, будущих менеджеров, показаны результаты, полученные в контрольных и экспериментальных группах, приведены данные обработки результатов на основе U-критерию Манна-Уитни; сделаны выводы о том, что применение игровых технологий доказало свою результативность.

Ключевые слова: педагогическое средство; компетентностный подход; контекстный подход; игровая технология; принципы реализации игр; профессиональная компетентность; формирование организационно-управленческой компетентности будущего менеджера

Для цитирования: Золотарева А. В., Сарафанова И. Е. Результаты реализации игровой технологии как педагогического средства формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера // Социально-политические исследования. 2022. № 2 (15). С. 76-92. <http://dx.doi.org/10.20323/2658-428X-2022-2-15-76-92>. <https://elibrary.ru/wqeupl>.

THEORY, METHODS AND ORGANIZATION OF SOCIO-CULTURAL ACTIVITIES

Original article

Results of implementation of gaming technology as a pedagogical means of forming the organizational and managerial competence of a future manager

Angelina V. Zolotariova^{1✉}, Irina E. Sarafanova²

¹Doctor of pedagogical sciences, professor of department of pedagogical and psychological- pedagogical education, Sochi state university, Sochi

²Senior lecturer department of economic theory and management, Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky, Yaroslavl

¹ang_gold@mail.ru ✉, <https://orcid.org/0000-0002-7096-1005>

²iraipp944@rambler.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7513-7704>

Abstract. The article presents the results of a study of the implementation of gaming technology as a pedagogical means of forming the organizational and managerial competence of a future manager at a university. The essence of the

Результаты реализации игровой технологии как педагогического средства формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера 77

“means of learning” concept is revealed; the relevance of the use of pedagogical means in the process of vocational education is substantiated; the degree of development of the problem of using games in the process of training and professional development of managerial personnel at the university is shown. The competence-based and contextual approaches are presented as the methodological basis of the study; the features of the application of the competence-based process for the organization of the formation of the organizational and managerial competence of the future manager are disclosed; the concept, essence, structure and tools for assessing the organizational and managerial competence of a future manager are disclosed; the possibility of using the contextual approach for the formation of organizational and managerial competence of a manager in activities, including in the process of playing activities as a way of learning is shown; the principles of the implementation of games aimed at the formation of this competence are described - subjectivity, problematicity, professional orientation, dialogue, joint activity of game participants. The article presents a set of games implemented in the research process and includes the following game technologies: business game “Goal-setting as a basis for planning”, simulation game “Effective Communications”, role-playing game “Delegation of Authority”, business game “Effective Control”, “Organization of planning”, “Organization of control”. To confirm the effectiveness of the introduction of gaming technologies in the process of training student managers at the university, the results obtained in the control and experimental groups are shown, the results of processing the results based on the Mann-Whitney U-criterion are given; conclusions are drawn that the use of gaming technologies has proven its effectiveness.

Keywords: pedagogical tool; competence approach; contextual approach; gaming technology; principles of game implementation; professional competence; formation of organizational and managerial competence of the future manager

For citation: Zolotariova A. V., Sarafanova I. E. Results of implementation of gaming technology as a pedagogical means of forming the organizational and managerial competence of a future manager. *Social and political researches*. 2022;2(15):76-92. (In Russ). <http://dx.doi.org/10.20323/2658-428X-2022-2-15-76-92>. <https://elibrary.ru/wqeuapl>.

Введение

В педагогике до настоящего времени нет более важной категории для развития педагогической теории и образовательной практики, какой является категория «сред-

ство обучения», «педагогическое средство». Понятие «средство» указывает на существование определенного способа педагогического воздействия на обучающегося в процессе достижения какой-либо образовательной цели. К средствам

обучения относятся виды деятельности (игровая, учебная, трудовая), педагогические техники, а также технические средства обучения, дидактические материалы и т. п. [Иванова, 2013; Why Game-Based Learning, 2022].

Педагогические средства применяются в процессе обучения на разных этапах жизненного и профессионального развития человека. В нашем исследовании рассматривается практика применения педагогических средств профессионального образования, в частности, формирования организационно-управленческой компетентности будущего менеджера в образовательной организации высшего образования. Анализ ситуации в науке и педагогической практике, проведенный нами, показал, что вопрос выбора педагогических средств для формирования организационно-управленческой компетентности менеджера проработан недостаточно. Среди средств формирования профессиональных компетенций некоторые ученые выделяют игру и геймификацию.

Анализ диссертационных работ российских ученых показал, что разные виды игр применяются в процессе обучения и профессионального развития как средство профессиональной подготовки студентов (Т. И. Бочарова, С. Н. Масликова, В. Н. Ляменков, Н. И. Герасимова, А. Б. Гулиянц, Б. В. Куприянов, М. А. Доможирова, М. М. Бочкарева, Е. В. Семенова,

С. А. Арзуханова, О. Г. Груздова, А. Л. Колзина, Н. К. Метинбоева); средство развития гностических способностей у студентов (Г. В. Карева); средство развития коммуникативной компетенции и умений (И. Р. Петерсон, Е. В. Семенова, Л. Р. Вартанова, А. О. Бударина, Л. С. Юрова, Е. М. Решетникова); средство формирования, управления познавательной активностью обучающихся и развития познавательного интереса (Е. В. Коробова, А. В. Аполлонский, С. А. Бизяева); активизации учебно-познавательной и речевой деятельности студентов (О. А. Артемьева, О. В. Сони́на, Н. В. Еремина, Ю. А. Попова). Встречаются работы, рассматривающие игровые технологии как средство формирования готовности будущего менеджера к кризисным экономическим ситуациям (А. В. Силкин) [Научная электронная библиотека ... , 2021].

Таким образом, актуальность использования игры как средства формирования профессиональных компетенций подтверждается тем, что, во-первых, мало встречается работ, посвященных применению игры или игровой технологии для профессионального обучения и развития менеджеров, во-вторых, недостаточно изучен вопрос применения игры для формирования их профессиональной компетенции, в-третьих, проблема формирования организационно-управленческой компетентности менеджера средствами игровых технологий в педа-

гогической теории и практике в настоящее время практически не разработана.

Методы исследования

Методологическую основу исследования, представленного в данной статье, составили подходы к проблеме формирования организационно-управленческой компетентности менеджера: компетентностный подход (И. А. Зимняя, А. В. Хуторской, А. К. Маркова, Б. И. Хасан, Д. А. Иванов, Л. О. Филатова, Э. Зеер, Э. Сыманюк, О. Е. Лебедев и др.) [Бочарникова, 2009; Зимняя, 2022; Иванов, 2008; Лебедев, 2004; Ульянина, 2018] и контекстный подход (А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова, Н. В. Борисова, В. Ф. Тенищева) [Вербицкий, 1991; Вербицкий, 2020; Котова, 2014; Тенищева, 2014].

Анализ компетентностного подхода позволил определить сущность и понятие организационно-управленческой компетентности менеджера как интегральной характеристики, под которой понимается способность и готовность менеджера организовывать и осуществлять управленческие функции, принимать и реализовывать обоснованные управленческие решения задач организационного характера (проектирование структуры управления и взаимодействия элементов, построение коммуникаций, рациональное распределение задач, прав, ресурсов и обеспечение ими людей) для достижения целей организации.

Анализ компетентностного подхода к формированию организационно-управленческой компетентности позволил определить ее структуру и критерии оценки сформированности компетенций.

Структура организационно-управленческой компетентности менеджера включает следующие компоненты и содержание:

- когнитивный компонент представлен комплексом организационно-управленческих знаний по организации выполнения управленческих функций, организации разработки, оценки, выполнения управленческих решений (и их последствий);

- деятельностный компонент включает организационно-управленческие умения менеджера организовывать реализацию управленческих функций; организовывать разработку, оценку, выполнение управленческих решений (и их последствий);

- мотивационно-ценностный компонент предполагает наличие у менеджеров стремления заниматься организационно-управленческой деятельностью, стремления к совершенствованию себя и организации (управляемого коллектива), потребности в познании; ценностей организационно-управленческой деятельности – ответственность за предлагаемые решения, действия и результат деятельности группы работников, гуманизм как основа воздействия на подчиненных, самоконтроль.

Критериально-диагностический инструментарий, позволяющий

оценить сформированность организационно-управленческой компетентности у студентов – будущих менеджеров, включает критерии и показатели (когнитивный, деятельностный, мотивационно-ценностный критерии), уровни (низкий, средний, повышенный, высокий), оценочные средства (компетентностные тестовые задания, методики для оценки ценностей и мотивов).

О формировании профессиональной компетентности специалиста в процессе обучения говорит и *контекстный подход* (А. А. Вербицкий), применение которого позволяет с помощью всей системы дидактических форм, методов и средств осуществить моделирование предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста. Контекст жизни и деятельности, профессионального будущего наполняют учебно-познавательную деятельность обучающихся личностным смыслом, определяют уровень их активности, меру включенности в процессы познания и преобразования действительности. Социальный контекст позволяет преодолеть разрыв между обучением и воспитанием, достичь целей профессионального, общего личностного развития будущего специалиста. Воссоздать контекст можно с помощью активных форм и методов обучения, в том числе и посредством игры. В рамках данного подхода игровые технологии долж-

ны воссоздавать предметное (система учебных, проблемных профессиональных ситуаций и задач) и социальное содержание (следование нравственным нормам учебного и профессионального коллектива) будущей профессиональной организационно-управленческой деятельности менеджера, которая предполагает множество социальных контактов, совместную деятельность (с персоналом, партнерами, инвесторами), и в данных условиях контекстный подход становится особенно актуальным и полезным [Вербицкий, 1991; Вербицкий, 2020].

Таким образом, компетентности формируются и проявляются в деятельности, в том числе в процессе игровой деятельности как способа обучения [Hernández-Lara, 2018]. Наши исследования показали, что применение игровых технологий в образовательном процессе создают следующие возможности для формирования элементов организационно-управленческой компетентности менеджера:

- проблемность, творческий характер, временной регламент выполнения заданий в игре способствуют формированию знаний и умений выявлять, анализировать проблемы, разрабатывать нестандартные управленческие решения в ситуации ограниченности времени, развивать профессиональное и творческое мышление и др.;

- роли и правила в игре воссоздают контекст будущей реальной

деятельности, что позволяет формировать опыт выполнения профессиональных ролей, реализации управленческих функций, следования социальным и профессиональным нормам поведения в управленческой деятельности;

- групповая работа, способствует формированию знаний и умений по организации совместной работы людей;

- внутригрупповое, межгрупповое общение позволяют приобретать опыт правильного проектирования и осуществления коммуникации;

- формирование и развитие профессиональной мотивации, профессиональной направленности и интереса к выбранной профессиональной деятельности создают предпосылки для формирования стремления заниматься управленческой деятельностью;

- система оценивания в игре обеспечивает формирование игровой, познавательной, профессиональной мотивации участников; сравнивая свои результаты с достижениями участников, учащиеся получают новые стимулы для роста и начинают прилагать к этому больше усилий;

- в игровых технологиях происходит изменение личностных ценностных ориентаций;

- соревновательность в игре повышает ответственность участников за принятые решения и осуществляемые действия [Вербицкий, 1991; Панфилова, 2003; Подласый, 2012; Leeson, 2022; Hernández-Lara, 2018].

Наши исследования показали, что разработку комплекса игровых технологий необходимо осуществлять с учетом структуры организационно-управленческой компетентности, а также с учетом следующих принципов реализации игр, направленных на формирование данной компетентности:

- принцип «субъектности» в игровых технологиях направлен на самостоятельный анализ профессиональной задачи, определения способов ее решения, на осуществление поиска информации, разработки авторских игровых технологий и т. д.; в игровых технологиях обязательным является правило уважительного отношения ко всем участникам для установления субъектно-субъектных (партнерских) отношений;

- принцип «проблемности» предполагает применение в процессе игр учебных проблемных ситуаций, их анализ и поиск возможных вариантов решений;

- принцип «профессиональной ориентированности» способствует формированию актуальных профессиональных организационно-управленческих знаний, умений, навыков в соответствии со структурой компетентности, сущностью управленческой и организационной деятельности, требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, действующими профессиональными стандартами и др.; в игровых технологиях должны вос-

создаваться элементы реальной профессиональной организационно-управленческой деятельности менеджера (условия, ситуации, содержание, формы, роли);

– принцип «диалогичности» предполагает подготовку и принятие согласованных групповых решений учебной задачи, возможность высказывать свою точку зрения относительно ее решения, участие обучающихся в коллективных дискуссиях и др.;

– принцип «совместной деятельности участников игры» способствует организации общения и взаимодействия для обсуждения позиций и принятия общего группового решения.

К игровым технологиям для формирования организационно-управленческой компетенции будущих менеджеров мы отнесли деловую, организационно-деятельностную, имитационную, ролевую игры (А. П. Панфилова, Н. В. Бордовская, А. А. Реан, Г. К. Селевко, В. П. Беспалько и др.) [Панфилова, 2003; Селевко, 2022; Зайцев, 2019; Михайленко, 2011; Чернявская, 2017].

Результаты исследования

В 2013–2018 годах в исследовании участвовали студенты-бакалавры 1-го, 3-го, 4-го курсов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» ЯГПУ им. К. Д. Ушинского (68 студентов). Были сформированы 4 экспериментальные и 4 контрольные группы. В экспериментальных группах проводились игровые техноло-

гии, в контрольных группах – традиционные практические занятия.

Комплекс игр включил в себя следующие игровые технологии: деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Делегирование полномочий», деловая игра «Эффективный контроль», деловая игра «Организация планирования», деловая игра «Организация контроля».

Деловая игра «Целеполагание как основа планирования» нацелена на формирование и закрепление теоретических знаний, умений и навыков осуществления целеполагания и планирования в деятельности менеджера. Все участники выполняют профессиональную роль руководителя организации (лицо принимающее решение) и игровую роль аналитика. Студентам необходимо сформулировать миссию для определенной организации, определить недостающие требования к цели и скорректировать, представленную цель по данным требованиям, а затем для скорректированной цели разработать рабочий план ее достижения, соблюдая при этом этапы процесса планирования и основные разделы плана.

В имитационной игре «Эффективные коммуникации» моделируется процесс эффективных коммуникаций руководителя в форме переговоров. Игра ориентирована на развитие умения и навыков осуществления эффективных коммуникаций в практике управленческой

деятельности. Участники в ходе игры выполняют несколько профессиональных ролей: лицо, принимающее решение; лицо, проектирующее и осуществляющее эффективные коммуникации и игровые роли – член экипажа судна, потерпевшего кораблекрушение; аналитик. Участникам необходимо выработать общее решение по проблемной ситуации, соблюдая этапы и рекомендации по эффективным коммуникациям и провести анализ эффективности собственных переговоров.

В ролевой игре «Делегирование полномочий» моделируется процесс делегирования полномочий. Применяется реальная ситуация из практической, организационно-управленческой деятельности любого руководителя, когда нужно подготовить отчет по работе подразделения за текущий квартал, а из-за большой загруженности руководитель делегирует задание сотруднику. Непосредственное делегирование полномочий осуществляется в ходе беседы руководителя с подчиненным, где руководитель должен, соблюдая этапы, правила делегирования замотивировать сотрудника и получить его согласие на передачу полномочий. Игра нацелена на формирование знаний и умений осуществлять делегирование полномочий, мотивировать персонал, применять знания для решения практических задач и др. Участники выполняют профессиональную роль – «руководитель отдела», а также игровые роли –

«подчиненный», «эксперт», «аналитик». Исполнители ролей «руководитель» и «подчиненный» должны создать модель поведения, характерную для реальной жизни: уважительно, соблюдая субординацию, вести беседу; если предложения руководителя по-настоящему заинтересовали исполнителя роли «подчиненный», то он согласится на выполнение задания.

В деловой игре «Эффективный контроль» моделируется процесс осуществления контроля. Игра нацелена на формирование и закрепление знаний в области контрольной деятельности менеджера, формирование и развитие умений по осуществлению контроля и др. Участники в ходе игры выполняют определенную профессиональную роль – лицо, принимающее решение, разработчик программы контроля и контролер (или лицо, осуществляющее контроль) и игровую роль – член независимой комиссии по дополнительному контролю над качеством работ, аналитик. Участникам необходимо проанализировать пример и определить, описанные в нем виды контроля; разработать программу контроля над качеством работ своих подчиненных, выполняя при этом все этапы контроля и соблюдая условия эффективности; после оценки программы необходимо скорректировать ее, устраняя появившиеся риски и проблемы.

В деловой игре «Организация планирования» моделируется процесс организации планирования в

подразделении организации. Игра нацелена на формирование и закрепление знаний, умений и навыков по организации целеполагания и планирования деятельности и др. Все участники исполняют профессиональную роль руководителя (лицо принимающее решение), организатора и игровую роль аналитика. Применяется реальная ситуация из практической организационно-управленческой деятельности руководителя отдела, когда нужно организовать совместную работу с подчиненными по разработке плана, направленного на повышение результативности работы отдела. Участникам необходимо на основе ситуации определить схему взаимодействия людей в отделе, определить и распределить права, обязанности, ответственность, ресурсы между работниками отдела для разработки плана, разработать правила взаимодействия сотрудников, скорректировать свою первоначально созданную структуру управления коллективом, основываясь на позже определенных и распределенных правах и обязанностях участников.

В деловой игре «Организация контроля» моделируется процесс организации контроля. Игра нацелена на формирование и закрепление знаний, умений и навыков по организации контрольной деятельности. Все участники исполняют профессиональную роль руководителя (лицо принимающее решение), организатора и игровую роль аналитика. Участникам необходимо проанали-

зировать реальную профессиональную ситуацию и принять ряд организационно-управленческих решений: разработать структуру управления комиссией по контролю над качеством работ, определить и распределить обязанности, права, ответственность среди работников комиссии; определить режим деятельности комиссии; разработать схему коммуникаций членов комиссии для эффективного контроля; определить и распределить ресурсы между работниками; разработать правила взаимодействия членов комиссии для осуществления эффективного контроля, скорректировать свою первоначально созданную структуру управления коллективом, основываясь на определенных правах и обязанностях участников игры.

При проведении игровых технологий использовались педагогические *приемы* погружения и выгрузки из игрового взаимодействия, а также комплекс *средств обучения*, обладающих наибольшим личностно-развивающим эффектом (проблемные ситуации, упражнения, задачи с жизненно-практическим содержанием и др.).

Для определения эффективности внедрения игровых технологий в процессе обучения студентов менеджеров в образовательной организации высшего образования мы *сравнили результаты контрольных и экспериментальных групп по U-критерию Манна-Уитни* и получили следующие результаты.

Игровая технология (ролевая игра «Делегирование полномочий») оказала более сильное влияние на формирование когнитивного компонента компетентности у экспериментальной группы (ЭГ1), чем практическое занятие у контрольной группы (КГ1), так как между группами обнаружены различия на уровне статистической тенденции ($p < 0,10$). Спустя время после проведения занятий экспериментальная группа № 1 стала превосходить контрольную группу на уровне значимости $p < 0,10$ по деятельностному (после деловой игры «Целеполагание как основа планирования») и ценностному компоненту компетентности (деловая игра «Эффективный контроль»). Таким образом, данные тенденции достоверных различий доказывают, что игровые технологии (ролевая игра «Делегирование полномочий», деловая игра «Целеполагание как основа планирования», «Эффективный контроль») оказали наиболее сильный эффект на формирование когнитивного, деятельностного, ценностного компонента компетентности у ЭГ1, чем практические занятия у КГ1.

Деловая игра «Эффективный контроль» у ЭГ2 привела к статистически значимому увеличению эффективности формирования когнитивного (на уровне значимости $p < 0,01$) и деятельностного компонентов (на уровне статистической тенденции $p < 0,10$) компетентности, чем практическое занятие у КГ2. Имитационная игра «Эффективные

коммуникации» привела к статистически значимому увеличению эффективности формирования деятельностного компонента компетентности (на уровне значимости $p < 0,05$). Игровые технологии у ЭГ2 оказали более сильное, значимое влияние на уровне статистической тенденции ($p < 0,10$) на формирование когнитивного (ролевая игра «Делегирование полномочий») и деятельностного компонентов компетентности (деловая игра «Целеполагание как основа планирования»), чем практические занятия у КГ2. Спустя время после проведения занятий игровые технологии (деловая игра «Целеполагание как основа планирования» и имитационная игра «Эффективные коммуникации») у ЭГ2 дали максимально устойчивый эффект при формировании деятельностного компонента компетентности, так как между группами обнаружены различия на уровне значимости $p < 0,05$. Таким образом, данные результаты доказывают, что игровые технологии (деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Делегирование полномочий», деловая игра «Эффективный контроль») у ЭГ2 привели к значимому увеличению эффективности формирования когнитивного и деятельностного компонентов компетентности, оказали более сильное влияние, чем практические занятия у КГ2. Вместе с тем игровые технологии и практи-

ческие занятия у данных респондентов не привели к статистически значимому увеличению эффективности формирования мотивационно-ценностного компонента организационно-управленческой компетентности.

Деловая игра «Организация планирования» у ЭГЗ оказала более сильное, значимое положительное влияние на формирование деятельностного компонента компетентности на уровне статистической тенденции ($p < 0,10$), чем практическое занятие у КГЗ. Также деловые игры «Организация планирования» и «Организация контроля» у ЭГЗ привели к статистически значимому (на уровне $p < 0,01$ и $p < 0,05$) увеличению эффективности формирования стремления совершенствовать свой уровень профессиональной подготовки, чем практические занятия у КГЗ. Спустя время после проведения занятий игровые технологии оказали у ЭГЗ устойчивый эффект при формировании когнитивного и деятельностного компонентов компетентности (ролевая игра «Делегирование полномочий» на уровне значимости $p < 0,05$); когнитивного компонента компетентности (имитационная игра «Эффективные коммуникации» в виде тенденции достоверных различий на уровне значимости $p < 0,10$); мотивационного компонента компетентности: стремлений заниматься организационно-управленческой деятельностью и совершенствовать свой уровень профессиональной

подготовки (деловая игра «Организация планирования», деловая игра «Организация контроля» на уровне значимости $p < 0,01$).

Таким образом, данные результаты доказывают, что игровые технологии (имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Делегирование полномочий», деловая игра «Организация/планирования», деловая игра «Организация контроля») у ЭГЗ привели к значимому увеличению эффективности формирования когнитивного и деятельностного компонентов компетентности, стремления совершенствовать свой уровень профессиональной подготовки, чем практические занятия у КГЗ. Однако ценностный компонент по уровню сформированности у экспериментальной и контрольной групп значимо не отличается.

Игровые технологии у ЭГ4 привели к статистически значимому (уровень значимости $p < 0,05$) увеличению эффективности формирования когнитивного компонента (имитационная игра «Эффективные коммуникации») и деятельностного компонента компетентности (деловая игра «Целеполагание как основа планирования»). Деловая игра «Организация контроля» оказала более сильное, значимое влияние (в виде тенденции достоверных различий на уровне значимости $p < 0,10$) на формирование когнитивного компонента компетентности, чем практические занятия у КГ4. Спустя время после проведе-

ния занятий данные значимые отличия между группами сохранились, то есть данные игровые технологии дали максимально устойчивый эффект. По остальным компонентам группы значимо не различаются.

Таким образом, у ЭГ4 игровые технологии (деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», деловая игра «Организация контроля») оказали более сильное влияние (сильный эффект) на формирование элементов компетентности, чем практические занятия у КГ4. Игровые технологии и практические занятия у данных респондентов не привели к статистически значимому увеличению эффективности формирования мотивационно-ценностного компонента организационно-управленческой компетентности.

Выводы

Проведя сравнительный анализ среди всех контрольных и экспериментальных групп (по приросту баллов и процентов в рамках каждой темы отдельно), было установлено:

- игровые технологии результативнее формируют когнитивный, деятельностный, мотивационный критерии сформированности организационно-управленческой компетентности менеджера, чем практические занятия;

- по сумме баллов компонентов компетентности на любом курсе по теме «Целеполагание как основа планирования», «Делегирование

полномочий», «Эффективный контроль», «Организация планирования», «Организация контроля» эффективнее проводить игровую технологию, чем практическое занятие, так как она обеспечила больший прирост компетентности. По теме «Эффективные коммуникации» эффективнее проводить имитационную игру, чем практическое занятие, но на первом курсе по данной теме результативнее проводить практическое занятие;

- наибольшая результативность у игровых технологий (деловая игра «Целеполагание как основа планирования», имитационная игра «Эффективные коммуникации», ролевая игра «Делегирование полномочий», деловая игра «Эффективный контроль») наблюдается на 3-м курсе, когда студенты уже имеют знания по данной теме. А игровые технологии, направленные на формирование интегральной сути организационно-управленческой компетентности (деловая игра «Организация планирования», «Организация контроля»), нужно проводить на 4-м курсе бакалавриата или в магистратуре, так как темы сложны для восприятия и одного занятия недостаточно, лучше провести несколько занятий;

- у деловых игр и практических занятий ценностный компонент сильнее формируется на 3-м курсе, затем на 1-м и 4-м курсах; мотивы лучше формируются на 3-м курсе, чем на 4-м.

Таким образом, осуществление комплекса игровых технологий способствовало формированию всех компонентов организационно-управленческой компетентности у

экспериментальных групп. Игровые технологии доказали свою результативность более, чем практические занятия.

Библиографический список

1. Бочарникова М. А. Компетентностный подход: история, содержание, проблемы реализации // Начальная школа. 2009. № 3. С. 86-92.
2. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход: методическое пособие. Москва : Высшая школа, 1991. 207 с.
3. Вербицкий А. А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А. А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. Москва : Логос, 2020. 336 с.
4. Зайцев В. С. Игровые технологии в профессиональном образовании: учебно-методическое пособие. Челябинск : Библиотека А. Миллера, 2019. 23 с.
5. Зимняя И. А. Компетентностный подход в образовании // Психологический институт Российской Академии образования : сайт. 2022. 25 февр. URL: <https://www.pirao.ru/community-projects/text/kompetentnostnyy-podkhod-v-obrazovanii/>. (Дата обращения: 25.02.2022).
6. Иванова В. А. Педагогика : электронный учебно-методический комплекс / В. А. Иванова, Т. В. Левина. URL: http://www.kgau.ru/distance/mf_01/ped-asp/08_01.html. (Дата обращения: 23.02.2022).
7. Иванов Д. А. Компетенции и компетентностный подход в современном образовании // Управление современной школой. Завуч. 2008. № 1. С. 4-24.
8. Котова Е. М. Знаково-контекстное обучение в военном вузе как средство повышения качества профессиональной подготовки курсантов // Наукovedenie : интернет – журнал. 2014. № 1 (20). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/60PVN114.pdf>. (Дата обращения: 24.02.2022).
9. Лебедев О. Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. 2004. №5. С. 3-12.
10. Михайленко Т. М. Игровые технологии как вид педагогических технологий // Педагогика: традиции и инновации. Т. I : материалы международной научной конференции. Челябинск : Два комсомольца, 2011. С. 140-146.
11. Научная электронная библиотека диссертаций и авторефератов : сайт. URL: <https://www.dissercat.com>. (Дата обращения: 30.09.2021).
12. Панфилова А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учебное пособие. Санкт-Петербург : ИВЭСЭП, Знание, 2003. 536 с.
13. Подласый И. П. Педагогика: учебник для бакалавров. Москва : Юрайт, 2012. 574 с.
14. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии. Игровые технологии : сайт. 2022. 17 февр. URL: <http://moi->

rang.ru/publ/metodicheskie_materialy/pedagogicheskie_tekhnologii/igrovyje_tekhnologii/12-1-0-48#.V6mavtKLTIU. (Дата обращения: 17.02.2022).

15. Тенищева В. Ф. Формирование эмоционально-волевой устойчивости морского специалиста в условиях межкультурной коммуникации / В. Ф. Тенищева, Е. Н. Цыганко, Ю. С. Кузнецова // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2014. № 1. С. 228-232.

16. Ульянина О. А. Компетентностный подход в научной парадигме российского образования // Психолого-педагогические исследования: электронный журнал. 2018. Т. 10, № 2. С. 135–147.

17. Чернявская А. П. Технологии педагогической деятельности. Часть 1. Образовательные технологии : учебное пособие / А. П. Чернявская, Л. В. Байбородова, И. Г. Харисова. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2017. 313 с.

18. 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. Том 14. № 2. URL: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/1066/713>. (Дата обращения: 25.02.2022).

19. Leeson Jerry. Games as a professional development option for workplace training // thinkspace.csu.edu.au : сайт. 2022. 25 февр. URL: <https://thinkspace.csu.edu.au/gblcompendium/part-1-motivation/games-as-a-professional-development-option-for-workplace-training/>. (Дата обращения: 25.02.2022).

20. Why game-based learning? // thelearningcounsel.com : сайт. 2022. 25 февр. URL: <https://thelarningcounsel.com/article/why-game-based-learning>. (Дата обращения: 25.02.2022).

Reference list

1. Bocharnikova M. A. Kompetentnostnyj podhod: istorija, sodержanie, problemy realizacii = Competency approach: history, content, implementation problems // Nachal'naja shkola. 2009. № 3. S. 86-92.

2. Verbickij A. A. Aktivnoe obuchenie v vysshej shkole: kontekstnyj podhod = Active higher education: contextual approach: metodicheskoe posobie. Moskva : Vysshaja shkola, 1991. 207 s.

3. Verbickij A. A. Lichnostnyj i kompetentnostnyj podhody v obrazovanii: problemy integracii = Personal and competency approaches in education: integration challenges / A. A. Verbickij, O. G. Larionova. Moskva : Logos, 2020. 336 s.

4. Zajcev V. S. Igrovyje tehnologii v professional'nom obrazovanii = Gaming technology in vocational education: uchebno-metodicheskoe posobie. Cheljabinsk : Biblioteka A. Millera, 2019. 23 s.

5. Zimnjaja I. A. Kompetentnostnyj podhod v obrazovanii = Competency approach in education // Psihologicheskij institut Rossijskoj Akademii obrazovanija : sajt. 2022. 25 февр. URL: <https://www.pirao.ru/community-projects/text/kompetentnostnyy-podkhod-v-obrazovanii/>. (Дата obrashhenija: 25.02.2022).

6. Ivanova V. A. Pedagogika = Pedagogics : jelektronnyj uchebno-metodicheskiy kompleks / V. A. Ivanova, T. V. Levina. URL: http://www.kgau.ru/distance/mf_01/ped-asp/08_01.html. (Data obrashhenija: 23.02.2022).
7. Ivanov D. A. Kompetencii i kompetentnostnyj podhod v sovremennom obrazovanii = Competencies and competency approach in modern education // Upravlenie sovremennoj shkoloj. Zavuch. 2008. № 1. S. 4-24.
8. Kotova E. M. Znakovo-kontekstnoe obuchenie v voennom vuze kak sredstvo povyshenija kachestva professional'noj podgotovki kursantov = Sign-contextual training at a military university as a means of improving the quality of professional training of cadets // Naukovedenie : internet – zhurnal. 2014. № 1 (20). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/60PVN114.pdf>. (Data obrashhenija: 24.02.2022).
9. Lebedev O. E. Kompetentnostnyj podhod v obrazovanii = Competency approach in education // Shkol'nye tehnologii. 2004. №5. S. 3-12.
10. Mihajlenko T. M. Igrovyje tehnologii kak vid pedagogicheskikh tehnologij = Game technologies as a type of pedagogical technology // Pedagogika: tradicii i innovacii. T. I : materialy mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Cheljabinsk : Dva komsomol'ca, 2011. S. 140-146.
11. Nauchnaja jelektronnaja biblioteka dissertacij i avtoreferatov = Scientific electronic library of dissertations and abstract: sajt. URL: <https://www.dissercat.com>. (Data obrashhenija: 30.09.2021).
12. Panfilova A. P. Igrotehničeskij menedzhment. Interaktivnye tehnologii dlja obuchenija i organizacionnogo razvitija personala = Game management. Interactive technologies for training and organizational development of personnel : uchebnoe posobie. Sankt-Peterburg : IVJeSJeP, Znanie, 2003. 536 s.
13. Podlasyj I. P. Pedagogika = Pedagogics : uchebnik dlja bakalavrov. Moskva : Jurajt, 2012. 574 s.
14. Selevko G. K. Sovremennye obrazovatel'nye tehnologii. Igrovyje tehnologii = Modern educational technologies. Gaming technology : sajt. 2022. 17 fevr. URL: http://moi-rang.ru/publ/metodicheskie_materialy/pedagogicheskie_tekhnologii/igrovyje_tekhnologii/12-1-0-48#.V6mavtKLTIU. (Data obrashhenija: 17.02.2022).
15. Tenishheva V. F. Formirovanie jemocional'no-volevoj ustojchivosti morskogo specialista v uslovijah mezhkul'turnoj kommunikacii = Formation of emotional and volitional stability of a marine specialist in conditions of intercultural communication / V. F. Tenishheva, E. N. Cyganko, Ju. S. Kuznecova // Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta. 2014. № 1. S. 228-232.
16. Ul'janina O. A. Kompetentnostnyj podhod v nauchnoj paradigme rossijskogo obrazovanija = Competency approach in the scientific paradigm of Russian education // Psihologo-pedagogicheskie issledovanija: jelektronnyj zhurnal. 2018. T. 10, № 2. S. 135–147.
17. Chernjavskaia A. P. Tehnologii pedagogičeskoj dejatel'nosti. Chast' 1. Obrazovatel'nye tehnologii = Technologies of pedagogical activity. Part 1. Educational technologies : uchebnoe posobie / A. P. Chernjavskaia, L. V. Bajborodova, I. G. Harisova. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2017. 313 s.
18. 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. Tom 14. № 2. URL: <https://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/1066/713>. (Data obrashhenija: 25.02.2022).

19. Leeson Jerry. Games as a professional development option for workplace training // thinkspace.csu.edu.au : sajt. 2022. 25 fevr. URL: <https://thinkspace.csu.edu.au/gblcompendium/part-1-motivation/games-as-a-professional-development-option-for-workplace-training/>. (Data obrashhenija: 25.02.2022).

20. Why game-based learning? // thelearningcounsel.com : sajt. 2022. 25 fevr. URL: <https://thelearningcounsel.com/article/why-game-based-learning>. (Data obrashhenija: 25.02.2022).

Статья поступила в редакцию 15.03.2022; одобрена после рецензирования 30.04.2022; принята к публикации 12.05.2022.

The article was submitted on 15.03.2022; approved after reviewing 30.04.2022; accepted for publication on 12.05.2022