

Асовик Елена Вячеславовна

воспитатель

Пескова Наталья Сергеевна

воспитатель

МДОУ «Д/С №32»

с. Стрелецкое, Белгородская область

**ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА
(НА ПРИМЕРЕ КОРПОРАТИВНЫХ ЧАТОВ)**

Аннотация: в статье рассматривается проблема профессионального выгорания педагогических работников, связанная с высокой эмоциональной нагрузкой и рутинным характером методической работы. Анализируется потенциал игровых механик (геймификации) как инструмента нематериальной мотивации. Предлагается модель внедрения элементов геймификации – бейджей, уровней и челленджей – в корпоративные мессенджеры педагогического состава для трансформации формального взаимодействия в увлекательный процесс обмена опытом.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, педагогический состав, геймификация, игрофикация, корпоративная культура, мессенджеры, вовлеченность персонала, методическая работа.

Проблема профессионального выгорания педагогов остается одной из наиболее острых в современной российской системе образования. Согласно исследованиям последних лет, пиковые показатели деперсонализации и редукции личных достижений наблюдаются у специалистов со стажем от 5 до 15 лет.

Традиционные методы борьбы с выгоранием – курсы повышения квалификации, психологические тренинги и материальные поощрения – часто носят эпизодический характер или требуют значительных бюджетных вложений. На этом

фоне актуальным становится поиск инструментов микро-вовлечения, интегрированных непосредственно в ежедневную рабочую рутину.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью осмысления педагогами дошкольных образовательных организаций (ДОО) новых вызовов цифровой среды и поиска эффективных методов взаимодействия с семьей для нивелирования рисков, связанных с фаббингом.

Цель статьи – обосновать эффективность использования базовых механик геймификации в корпоративных чатах для стимулирования участия педагогов в методической работе и снижения уровня стресса через игровую коммуникацию.

Теоретические основы: феномен выгорания и механика игры. Синдром профессионального выгорания (по модели К. Маслач) включает три компонента: эмоциональное истощение, циничное отношение к субъектам труда и ощущение собственной некомпетентности. В контексте педагогического коллектива это проявляется в пассивности на педсоветах, отказе от наставничества над молодыми коллегами и формальном отношении к заполнению отчетной документации.

Геймификация определяется как использование игровых элементов и дизайн-игровых техник в неигровом контексте. Важно отличать её от полноценной игровой деятельности. Эффективность показывают именно «легкие» механики:

Бейджи (ачивки): визуальные маркеры достижения конкретного результата.

Уровни (ранги): иерархия компетенций внутри коллектива. Переход с уровня «Начинающий методист» на уровень «Эксперт-наставник» дает четкое понимание траектории карьерного роста в горизонтальной плоскости.

Челленджи (вызовы): краткосрочные задачи с ограничением по времени. Они вносят элемент здорового азарта и разрушают монотонность рабочих будней.

С точки зрения нейробиологии, получение виртуального вознаграждения (бейджа) стимулирует выброс дофамина, создавая положительное подкрепление. Это позволяет переассоциировать рутинную методическую работу (например,

написание конспекта открытого урока) из категории «обязаловка» в категорию «достижение».

Модель внедрения геймификации в корпоративные чаты.

Корпоративный мессенджер сегодня является главным каналом неформальной коммуникации в образовательных организациях. Зачастую он используется исключительно для административных объявлений («Всем срочно сдать табели», «Завтра проверка»). Трансформация этого пространства требует разработки прозрачной системы правил.

Для технической реализации не требуется сложного программирования. Достаточно создать закрытого чат-бота или использовать встроенные функции реакций и закрепленных сообщений. Бот может автоматически присваивать роль (уровень) пользователю после того, как его сообщение соберет определенное количество реакций или от коллег-модераторов.

Психологический эффект и профилактика выгорания.

Внедрение описанной системы оказывает влияние на все три вектора синдрома выгорания: Снижение эмоционального истощения. Игровая форма общения снижает градус официальности. Обсуждение ошибок в формате «разбора полета» после неудачного открытого занятия проходит легче, если оно предваряется шуточным челленджем «Найди пять фактических ошибок в моем плане». Юмор и игровые рамки служат защитным буфером.

Борьба с деперсонализацией. Бейджи персонализируют вклад каждого сотрудника. В большом коллективе учитель часто чувствует себя невидимым винтиком. Когда в шапке чата отображается доска лидеров недели или коллекция значков рядом с именем, сотрудник получает сигнал: «Меня видят, мой специфический навык ценен».

Повышение чувства компетентности. Четкая система уровней демистифицирует профессиональный рост. Педагог видит, какие конкретные действия (провел мастер-класс, опубликовал статью во внутреннем вестнике) отделяют его от следующего статуса. Это возвращает локус контроля самому сотруднику.

Важным аспектом является соблюдение этических границ. Геймификация должна оставаться добровольной. Навязывание игры взрослым профессионалам может вызвать сопротивление и усугубить чувство отчуждения. Система должна опираться на внутреннюю мотивацию (стремление к мастерству), а не на административный нажим.

Риски и ограничения. При проектировании системы необходимо учитывать типичные ошибки.

1. Эффект Кароши: чрезмерно азартные сотрудники могут начать перерабатывать ради сбора всех бейджей, что приведет к обратному результату – физическому истощению. Необходимо вводить лимиты активности.

2. Обесценивание: если бейджи выдаются слишком легко или за незначительные действия, они теряют статусную ценность.

3. Демотивация отстающих: педагоги, находящиеся на низких уровнях, могут чувствовать себя уязвленными. Решение – введение персональных «скрытых квестов» для тех, кто редко проявляет инициативу в общем чате.

Заключение.

Геймификация корпоративных коммуникаций педагогического состава не является панацеей от системных проблем образования, однако выступает эффективным инструментом микроменеджмента настроения и продуктивности коллектива. Интеграция бейджей, уровней и челленджей в привычную среду мессенджеров позволяет перевести методическую работу из формата принудительного исполнения регламентов в формат совместного творчества и взаимной поддержки.

Дальнейшие исследования должны быть направлены на эмпирическую проверку предложенной модели: измерение динамики индекса лояльности сотрудников (eNPS) и результатов диагностики выгорания по опроснику Бойко или Маслач до и после шестимесячного цикла внедрения игровых механик в контрольной группе дошкольных и общеобразовательных учреждений.

Список литературы

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2021. – 336 с.
2. Вербак К. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса / К. Вербак, Д. Хантер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 240 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. – М.: Академический Проект, 2018. – 240 с.