

УДК 159.98:37

Лотоцька (раніше Ільїна) Юнона Миколаївна, докторант, кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник лабораторії нових інформаційних технологій навчання інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, [ilina@pocherk.com.ua](mailto:ilina@pocherk.com.ua)

## ТЕХНОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА У ДИСТАНЦІЙНИХ КУРСАХ

### Анотація

В статті представлено авторський підхід створення мотивуючого впливу в дистанційному форматі. Використовано технологічно-проектувальну парадигму розвитку дорослих. Виділено ключові мотиваційні аспекти, що впливають на ефективність роботи з дистанційними курсами (на базі системи керування навчання Moodle), на прикладі власних розробок (дистанційний курс «Успіх»).

**Ключові слова:** дистанційний курс розвитку «Успіх», психологія життєвої успішності, мотиваційні аспекти у дистанційних курсах розвитку.

### Постановка проблеми:

Світ рухається в бік розвитку віртуального товариства, головними словами сучасності стали глобалізація, медіалізація, НАД - ЧЕРЕЗ та ШВИДКО. Є прибічники «віртуалізації» суспільства, є опоненти, але безперечними є зміни, які відбуваються в комунікаціях, освіті, суспільстві. Віртуалізація суспільства вимагає і створення нових форматів навчання, додаткової освіти для дорослих, а дистанційні форми навчання мають певні обмеження. Працюючи над нашим науково-дослідницьким проектом «Психологічні компетенції успішності», ми на собі відчули всі складності нового формату роботи, вимогу до нових інструментів впливу в формат дистанційних курсів. За статистикою, зі 100% починаючих дистанційне навчання до успішного його закінчення доходять не більше 15%, нам вдалося підвищити дані цифри до 40% в нашому курсі, зараз ми описуємо методологію «Мотиваційне середовище дистанційного простору» для авторів дистанційних курсів.

**Стан проблеми:** На принципах даної методології ми розробили дистанційний курс розвитку життєвої успішності (автор проекту Юнона Лотоцька (Ільїна)), учасники його - міжнародна група (9 країн) 350 осіб, від 20 до 65 років.

За статистикою, найбільш важливими для ефективності дистанційних курсів є

поєднання таких п'яти факторів: - інтерактивність, - запам'ятовуваність, - гнучкість у використанні, - надання допомоги, - доступність.

1. Інтерактивність. Зробити учасника більш активним, це змушує його прагнути досягти максимального результату. Інтерактивність допомагає також викладачам включити в курс більш складні матеріали. Інтерактивність можна поєднувати з імітуванням в процесі навчання того середовища, з якою повинні познайомитися учні. Ми повністю підтримуємо даний пункт. У нашому дослідженні виявлено його важливість.
2. Запам'ятовуваність. Для цього потрібен зв'язок з повсякденним використанням, з чим ми цілком погоджуємося. Вважається, що важливо знизити процент повторів, які, начебто, знижують ефективність електронного навчання. Ми, ж навпаки відкрили необхідність “психологічних містків” між темами, в одній темі, та якісні повтори, як необхідна умова засвоєння теми. Нами, також, визначено, аби краще запам'ятати матеріал, він повинен бути емоційно цінним, важливим, та з якісно структурованою логічною схемою подання інформації.
3. Гнучкість у використанні курсів. В системі повинна бути передбачена можливість навчання осіб з різним рівнем підготовки та різними можливостями. Тут ми тільки виокремимо необхідність робити різні “мотиваційні потоки”, тому що і психологічна готовність до учінневої діяльності є різним. Нами описано п'ять рівнів готовності, які вимагають різних мотиваційних впливів. Необхідно, щоб учні могли легко рухатися по учбовому курсу, стежити за своїм переміщенням, а також могли повернутися на ту позицію, де знаходилися при попередньому сеансі звернення до навчального курсу. Зміст курсу рідко залишається незмінним, тому засіб навчання повинен дозволяти змінювати навчальний контент. Можливість таких змін необхідно закласти в засіб навчання на самому початку.
4. Надання допомоги. Оскільки електронне навчання відбувається звичайно не в групі, важливо, щоб система навчання надавала учасникам допомогу. Ми емпірично з'ясували, що дорослим потрібні інструкції з:
  - проходження курсу,
  - засоби навігації по курсу,

- підказки для виконання завдань,
- посилання для отримання визначень,
- підтримка при виникненні технічних питань і пр.
- Кнопка виклику допомоги має бути доступна з будь-якого слайду курсу.

Бажано, аби ці інструкції були доступні в будь-якому місці сайту, та бути інтуїтивно зрозумілими.

Все це допоможе учням зосередитися на навчанні, а не відволікатися на прикрі перешкоди. Корисно також передбачити розділ для поширених питань, а також глосарій термінів, які можуть бути незнайомими. Це є цінним довідковим ресурсом навіть після завершення навчання. Для реалізації даного пункту ми зробили віртуальні спільноти у Фейсбуці <http://www.facebook.com/groups/181953808508038>, психологічний блог-підтримку <http://pocherk10.livejournal.com>, відеоблог <http://www.youtube.com/user/YunonaIllina>, якими активно користуються наші учасники.

5. Доступність. Через завантаженість сучасним дорослим часто існує складність виділити час для навчання. 24 годинна робота курсу та можливість запису курсу на диск є варіантом .

**Результати:** Ці критерії є важливими, з нашими допвненнями вони дають модливість зменшити втрати кількості учасників. Але ми побачили необхідність додати акцент на психолого-соціальні чинники, що є найбільш впливовими у дистанційних курсах розвитку:

1. Людина-легенда. Особистісний фактор - курс імені... (вплив особистості ведучого/групи тьюторів, через таке: професійність, гнучкість зміни стратегії поведінки ведучого та вибір інструментарію впливу. Також емоційний вплив, що створює мотиваційне середовище для бажаних змін, так звана «харизма», та особистісний приклад - тренер як взірець для копіювання певних моделей поведінки). Методологія створення такої буде детально описана нами у наступних статтях.
2. Конструктивна спільнота. Віртуальна групова динаміка, вплив групи (синергія, розвиток рефлексивності, розширення картини світу та власного досвіду через спостерігання, активний обмін досвідом, спеціально скеровані комунікації,

людські стосунки). У дистанційному форматі даний чинник забезпечується складніше, ніж у реальних учбових курсах, і потребує усвідомленого впливу, але, за результатами опитування, саме наявність конструктивної соціальної спільноти є перешкодою покинути курс для кожного 5 учасника.

3. Зворотній зв'язок (вагомий емоційний вплив, високий рівень емоційної реакції, індивідуальний та своєчасний підхід «людина-людина»). Індивідуалізація зворотнього зв'язку є найбільш складним чинником для реалізації у курсах, де є багато учасників. Ми вирішували дану складність через побудову психологічним пірамід спілкування - інтервізійні групи проекту, де учасники, які пройшли більшу частину курсу є наставниками для наступної хвилі.
4. Проект результату навчання. Важливо заохотити учасника створити власний проект результату, такий собі “індивідуальний план розвитку” засобом дистанційного курсу. Та робити заміри протягом курсу. Хвилі нашого проекту, що користувалися “Щоденником проекту та самоспостереження” були більш результативними та ефективними у навчанні, проти хвиль без подібної активності (40% проти 20% учасників)

Отже ми виділили психолого-педагогічні принципи створення мотиваційного середовища у курсах розвитку зі збереженням інтерактивності, мотиваційного впливу і суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Для демонстрації наведемо фрагмент одного модуля курсу “Успіх”. Завданнями даного етапу були саморефлексія та постановки задачі для самостійного розвитку в навчальній програмі „Успіх”. Першим кроком цього заняття стало роз'яснення та емоційне прийняття моделі мотиваційно-ціннісних чинників та цільової вибірки переконань, які ведуть до успіху в обраному виді діяльності, з одного боку, та переліку самообмежень, які перешкоджають успіху, з іншого. Групі було запропоновано ознайомитися з багатофакторною моделлю життєвих виборів Ю.Лотоцької, що приводять до успіху/неуспіху з детальним поясненням кожного параметру. Під час ознайомлення з моделлю увагу групи привернули до важливості та цінності саморозвитку, вагу інтелекту в даних процесах. Для того, щоб група учасників могла переконатися в ефективності методів зміни патернів поведінки, тьютор на прикладах видатних людей показав, що при виконанні належних вправ зміни особистісного профілю, власної моделі життєвих виборів обов'язково відбуваються, точність виборів підвищується. Отже, учасники змогли «приміряти» на себе моделі успішних людей та бути більш

вмотивованими виконувати відповідні вправи в тренінгу. Заміри рівня інтересу до мотиваційно -ціннісної моделі проводились у формі анкетування до і після блоку про мотиваційні фактори. Було визначене зростання зацікавленості з 50%(у середьому) до 80%, та загострення уваги на нових аспектах теми.

Після лекційного блоку(текст та відеолекція) групі були надані дві діагностичні вправи у формі самопрезентації з рамкою питань, аналіз відповідей на які проводився за схемою визначення мотиваційних характеристик, стереотипного мислення та самообмежень, які потрібно виконати у форматі спілкування у вебкімнаті проекту. Для того, щоб під час самопрезентації учасники були більш відкритими та вільними від соціально очікуваних відповідей, ведучим була підкреслена цінність розкриття особистих уподобань та інтересів через приклад своєї відкритої поведінки та з допомогою логічних доводів (таких як, зокрема, практичне використання правдивих відповідей для аналізу та змін; цінність пізнання себе для самоаналізу; цінність прийняття себе та своєї поведінки). Учасникам був наданий час для підготовки, після чого кожен мав виступити перед групою зі своєю історією.

Для того, щоб поведінка групи була підтримуючою, ведучий перед виступами дав завдання, як саме слухати та аналізувати виступ того, хто презентує. Під час лекційного блоку були також використані техніки, які об'єднують групу: *модель особливості групи* (як приклад - «ви, тобто ті люди, для яких важливий саморозвиток...»), «ви як група маєте такі особливості ..»), *модель прийняття своєї поведінки*, навіть якщо вона негативно оцінюється у соціумі (як приклад - «мало хто визнає, що..»), «тільки хоробрі можуть сказати про себе, що...).

Під час виступу першого учасника ведучий заохочував його до більшої відвертості та давав емоційну підтримку. Так група могла побачити, що бути відкритим безпечно, і наступні виступаючі дозволяли собі бути більш відвертими. Для визначення мотиваційно ціннісних характеристик для кожного учасника використовувалась оціночна таблиця з такими критеріями:

**Мотиваційний блок:** активність, самостійність у прийнятті рішень, мотивація досягнення, пізнання нового чи використання звичного контексту.

**Блок стереотипів:** я можу\не можу, можу тільки сам\можу з іншими, очікую невдач\очікую успіхів, навколишнє середовище позитивне\негативне, я позитивний\негативний, я для себе\я для інших, все мені дається легко\все дається важко, на зміни треба багато часу\мало часу.

**Блок самообмежень:**заборона собі бути кращим, заборона бути лідером, заборона бути «для себе», заборона бути автономним, заборона бути гнучким, заборона отримувати подарунки (в широкому смислі слова, як шанси від життя).

Після виступу кожний учасник публічно отримав характеристику від тьютора та учасників за своїм профілем. Для того, щоб збільшити прийняття, зробити процес більш комфортним для учасників та зняти внутрішній протест, ведучий займає позицію співчуття. Ведучий через приклади створює чітке переконання у групі, що такий профіль є набутим, а не вродженим.

Так в учасників формується рефлексивна позиція *спостерігача, дослідника* своєї поведінки, що є першим кроком до позиції *автора власного життя*. Після цих вправ у групі відбувається емоційний підйом, учасники діляться своїми враженнями один з одним, відчують себе більш енергійними. Збільшилася також кількість дописів у спільнотах проекту. В такому психологічному стані їм набагато легше виконувати вправи в наступних блоках, які потребують високого рівня мотивації та уваги. Домашні завдання були виконані 80% групи.

Також нас зацікавило, яким чином можна перенести робочі стратегії впливу на дорослих з реальних успішних тренінгів, результати такого порівняння наводимо у таблиці 1.

**Таб.1. «Мотиваційні фактори впливу у дистанційних курсах розвитку»**

Фактор впливу	Реалізація в тренінговому форматі (людина - людина - спільнота)	Дистанційна реалізація (людина - комп'ютер - віртуальна)
1. Гнучкість, зміна стратегії	Тренер змінює емоційний стиль ведення групи, час проведення, вибір інструментарію для досягнення мети заняття - залежно від стану групи або особи.	Потоки курсу. Створено модель «Типологія учасника». Є 5 типів з різним рівнем готовності до змін, навчання, швидкістю психічних процесів та відповідальністю. Технології адаптовані для кожного типу.
2. Емоційний рівень	Тренер керує змінює емоційний фон, підвищуючи/знижуючи емоційні тони. Вага «живого» спілкування, своєчасні підтримки: погляд, посмішка, тощо.	В ДКР «Успіх» є форум та чат-кімната, вебінари де учасники звітують про свій прогрес. Створено віртуальні спільноти та блоги-підтримки, з постійно оновлюючимися інформаційними статтями, відео. Є опція «Рівень героя» (з рейтингом героїв), що прогнозовано зробить курс яскравішим, або покращить емоційний тон учасників.
3. Особистість як взірець	Людина потребує моделей для копіювання - так відбувається розвиток. За даними дослідників, близько 50% компетенцій учасники тренінгів копіюють, «знімають» з особистості тренера.	Блоги, відеоблоги, “стіна успіху”, з даними учасників різних хвиль навчання, віртуальні спільноти. Зібрано базу еталонів з прикладами, елементами, які можна копіювати, якими можна захоплюватись. Планується створити ігру «Порівняльний калькулятор успіху», де можна заміряти на скільки % я відповідаю своєму кумирові. На своїй сторінці замовити опцію: вислови улюблених героїв. Важливим також є яскравий та змінюваний інтерфейс курсу, з психологічно вивіреними: флеш, кольорами,
4. Харизма - яскравість, захоплення	Мотиваційний вплив особистості: захоплення іншими стимулює до активної діяльності. При скерованості-векторі, заданому темою, активація приводить до розвитку певних компетенцій.	

.		
5. Групова підтримка: синергія руху	Спільний емоційний фон, мотиваційний імпульс, обмін досвідом мають великий трансформаційний потенціал. Люди порівнюють себе один з іншим, в рефлексивному середовищі повинні осмислювати власну поведінку з інших, незвичних раніше сторін, що розвиває саморефлексію.	Психологічні піраміди, інтервізійні групи, В ДКР Успіх ми запланували створення міні груп(2-3-5 осіб) за «завданнями», люди будуть мінятися ролями «наставник»- «протеже» для виконання певних задач, будуть створені спільноти по темам моделі життєвих виборів (професія, фінанси, стосунки, тощо) у форумах, тематичні чат-кімнати та вебінари. У віртуальних спільнотах спілкуються люди з різних хвиль, обніюються досвідом т.і.На завершенні курсу проводиться «круглий стіл» з учасниками, який записується на відео, та звіти учасників є додатковим мотиваційним фактором, для тих хто вчиться.
6. Зворотній зв'язок (ЗЗ)	Тренер обирає підходящу для кожного форму подання, деталізацію, час та психологічний супровід зворотного зв'язку, тобто ЗЗ є індивідуалізованим.	Тьютор має авторську схему «П'ять Пі» подання зворотного зв'язку, яка компенсує людський фактор: щоденно, щотижнево, щомісяця, особистий привід, прогрес). Кожний ЗЗ подається за загальновідомою схемою «Сендвіч». Психологічні піраміди.
7. Структура подання інформації.	Принцип «кільця Веблера» посилює мотиваційній аспект через простоту, логічність, наявність прикладів та зв'язків-містків між заняттями курсу. [3]	Мотивуючі аспекти даного питання легко переносяться в дистанційний формат, але потребують додаткових інформаційних «виходів»



**Висновки і перспективи.** Головним аспектом, який нам вдалося зберегти є інтерактивність. Зміна форм обміну інформацією між учасниками та ведучим у тренінговому форматі має найвищу ступінь через швидкість та зручність обміну інформацією для досягнення мети заняття. У тренінговому форматі ми маємо **множинну, або діалогову** взаємодію, коли інформація пов'язана з множиною попередніх повідомлень та відносинами між ними (1:m). У дистанційному ж форматі ми природньо виходимо на **лінійний тип взаємодії (1:)**, коли відсутній зв'язок з попередніми повідомленнями, що власне не є інтерактивністю. Або на **реактивну взаємодію (1:1)**, коли кожне повідомлення, обмін взаємодіями пов'язано лише з однією попередньою інтеракцією без врахування інших зв'язків. Як ми бачимо з таблиці 1., то саме для виходу в площину інтерактивності - у множинну, діалогову взаємодію нам доведеться зробити більше всього трансформаційних дій з контентом та методом подання нашого курсу. Також, емпірично виокремлені чинники створення мотиваційного середовища допомогли нам значно підвищити % осіб, які закінчили річний курс УСПІХ, а частина учасників ( 15%) просто продовжили курс на 15-18 місяців, замість 12.

Дана розвідка ґрунтується на даних експериментального проекту лабораторії Нових інформаційних технологій навчання Дистанційний Курс Розвитку «Успіх», автор-розробник Юнона Лотоцька (Ільїна). Найголовнішим моментом у трансформації розвивальних методик в дистанційний формат є збереження мотиваційного аспекту та принципу інтерактивності. Запропоновані у таб.1. засоби є надійними, показали свою результативність.

#### Список використаних джерел

1. Адлер А. Понять природу человека./А.Адлер. СПб.: Гуманитарное агентство “Академический проект”, 1997. 256 с. - ISBN 5-7331-0107-5.
3. Ільїна Ю.М. СМД-тренінг по трансформації ментальних (розумових) моделей дорослих. Методичний посібник для проведення тренінгу «Управління змінами». - К.: ЦТІ, 2007. - 80 с. - ISBN 978-966-8163-13-5.
2. Ільїна Ю.М. Успішні люди змінюються самі. // День. - 2010. - № 103. - С. 6
3. Ільїна Ю.М. Методика дослідження життєвого сценарію «Успіх»/Ю.М. Ільїна// збірник «Актуальні проблеми психології» Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. - т. 3. - К., 2010 (в друці).

4. Ільїна Ю.М. Інформатизація освіти: дистанційне розвиваюче середовище. Суб'єкт - суб'єктна взаємодія./ Ю.М. Ільїна// Традиція і культура. Феномен діалогу: традиція і сучасність: ІХ Міжнародна наукова конференція, 19-20 листопада 2010 р.: тези доп./ Київ, 2010. - ч. 4, - С. 33-34.
5. Лотоцька (Ю.М.) «Чинники впливу віртуального середовища на розвиток інтелектуальних компетенцій особистості» // [Електронний ресурс]// Тези доповідей Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми» (Психологія нового тисячоліття” // режим доступу до журналу: [http://www.psy-science.com.ua/Konferenciya\\_2012\\_05\\_28.htm](http://www.psy-science.com.ua/Konferenciya_2012_05_28.htm)

### **ПРИНЦИПЫ СОЗДАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ В ДИСТАНЦИОННЫХ КУРСАХ РАЗВИТИЯ**

**Лотоцкая (Ильина) Юнона Николаевна, докторант**, кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории новых информационных технологий обучения института психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины, [ilina@pocherk.com.ua](mailto:ilina@pocherk.com.ua)

#### **Аннотация.**

В статье презентован авторский подход создания мотивирующего влияния в дистанционном формате. Использована технологично-проектную парадигму развития взрослых. Выделены ключевые мотивационные аспекты, влияющие на эффективность работы с дистанционными курсами (на базе системы управления обучением Moodle), на примере авторского Дистанционного курса развития «Успех»

**Ключевые слова:** дистанционный курс развития «Успех», психология жизненной успешности, мотивационные аспекты в дистанционных курсах развития.

### **THE PRINCIPLES OF CREATION OF MOTIVATION ENVIRONMENT IN DISTANCE LEARNING COURSES OF DEVELOPMENT**

**Lototska (Ilna) Iunona**, doctorate, Providing Scientific Researcher, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, Laboratory for New Information Technologies of Education.

#### **Resume**

The following article presents the approach of “transferring” of psy-techniques to the distance format. The techniques and project paradigm of development of the adults is used. The key motivation aspects influencing the efficiency of work with distance learning courses are highlighted. The approach is examined on the example of a distance learning course “Success”.

**Keywords:** psychology of life successfulness, motivation aspects in distance learning courses.