

ПРИНЦИПЫ СОЗДАНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ В ДИСТАНЦИОННЫХ КУРСАХ РАЗВИТИЯ

Ю. Н. Ильина

Институт психологии им. Г.С. Костюка НАПН Украины,
Лаборатория новых информационных технологий обучения,
Украина, 01032, г. Киев, ул. Паньковская, 2,
тел./факс: (044) 245-39-84, e-mail: ilina@pocherk.com.ua

Постановка проблемы в общем виде:

Мир движется в сторону развития виртуального сообщества, о данной тенденции написано и будет еще написано множество трудов. Есть сторонники «виртуализации» общества, есть оппоненты, но бесспорными являются изменения, которые происходят в коммуникациях, образовании, обществе. Работая над научно-исследовательским проектом «Психологические компетенции успешности», который входит в исследовательскую тему «Психологические основы эффективности дистанционного обучения», контент курса (государственный регистрационный номер 0108U00309), мы осознаем задачу «перевода» рабочих психотехнологий тренингового и индивидуального влияния в формат дистанционных курсов, иногда мы считаем, что имеет смысл, но будет необходимость создать новые СМАРТ-технологии.

Сравнительный анализ контента тренинговых и дистанционных курсов развития сделан на примере нашего экспериментального проекта развития психологических компетенций «Успех». Мы разработали годичный курс развития жизненной успешности (автор и куратор проекта Юнона Ильина, рабочая группа: Марина Смульсон, Павел Дитюк, Тамара Скуратовская) для взрослых и теперь проводим его в тренинговом формате (группа 16-20 человек, от 26 до 45 лет) и дистанционном (международная группа 25 человек, от 25 до 65 лет). Для примера используется одно из первых занятий «Моя модель мира: мотивационно-ценностные аспекты» установочной сессии «Осознание собственной модели жизненных выборов». [1,3,5]

Критериями сравнения были избраны те, которые являются наиболее влиятельными в подобных курсах развития:

1. Личностный фактор (влияние личности тренера-ведущего, через: профессиональность, гибкость изменения стратегии поведения ведущего и выбор инструментария влияния. Также эмоциональное влияние, которое создает мотивационную среду для желаемых изменений, так называемая «харизма», и личностный пример – тренер как образец для копирования определенных моделей поведения).

2. Групповая динамика, влияние группы (синергия, развитие рефлексивности, расширение картины мира и собственного опыта через наблюдение, активный обмен опытом, специально направленные коммуникации, человеческие отношения).

3. Обратной связью (весомое эмоциональное влияние, высокий уровень эмоциональной реакции, индивидуальный и своевременный подход «человек-человек»).

Данные факторы являются важными агентами влияния, следовательно важной и актуальной является задача сохранения данных аспектов при трансформации тренинговой программы в дистанционный формат. Из этого логичной является следующая постановка задания.

Цель статьи (постановка задания). Выделить психолого-педагогические принципы создания мотивационной среды в курсах развития и презентовать разработанную модель «перевода» психотехнологий из тренингового к дистанционному формату, с сохранением интерактивности, мотивационного влияния и субъект-субъектного взаимодействия.

Изложение основного материала исследования.

Наш экспериментальный проект выстроен на таких основах: проектно-технологическая парадигма экспериментальной работы, мы пользуемся парадигмой психологического влияния А. Адлера, Е. Берна и авторскими теориями трансформаций ментальных моделей (модель жизненных выборов, интеллектуальная псевдомодель, сознательное управление изменениями по методике «Дороги жизни», и тому подобное), неклассические философские теории, как то современный постмодернизм, являются базой для наших разработок. [1, 2, 5]. Ссылаясь на вышеприведенное, при переводе или определенной трансформации технологий к дистанционному формату психологической работы со взрослыми нам важно сберечь базовые основы, принципы работы и создать мотивирующее пространство в нашем дистанционном курсе развития «Успех» (ДКР «Успех»), поэтому мы сделали двухуровневый эксперимент: тренинговая и дистанционная группа в течение года проходят авторскую программу развития психологических компетенций «Успех».

Занятия «живой» группы предшествуют дистанционной на 6-8 недель, поэтому экспертная группа проекта делает замеры после каждого занятия, и сравнивает результаты групп. Целью сравнения является максимальное воссоздание трансформационного пространства тренингов программы «Успех» в ДКР «Успех»ТМ.

После первых сессий мы отметили, какие именно аспекты были наиболее влиятельными, какие технологии и средства применяются в ДКР практически без изменений (например, логико-структурная схема курса, алгоритмы заданий, самоотчеты показали высокую эффективность), а которые нуждаются в трансформационных действиях экспертной команды. Они изложены в таблице 1. «Мотивационные факторы влияния в дистанционных курсах развития».

Результаты экспериментального исследования.

В качестве примера приведем фрагмент занятия из тренингового формата. Сравнения дистанционного и тренингового форматов (в непосредственном «живом» общении тренера с группой) обучения осуществится на примере диагностического установочного модуля нашей программы развития. Заданиями данного этапа были саморефлексия и постановка задачи для

самостоятельного развития в учебной программе „Успех”. В занятии принимало участие 20 человек. Возраст участников от 26 до 45 лет.

Первым шагом этого занятия стало разъяснение и эмоциональное принятие модели мотивационно-ценностных факторов и целевой выборки убеждений, которые ведут к успеху в избранном виде деятельности, с одной стороны, и перечня самоограничений, которые препятствуют успеху, с другой. Группе был предложен обзор многофакторной модели жизненных выборов, которые приводят к успеху/неуспеху с детальным объяснением каждого параметра. Во время ознакомления с моделью внимание группы привлекли к важности и ценности саморазвития, весу интеллекта в данных процессах. Для того, чтобы группа участников могла убедиться в эффективности методов изменения паттернов поведения, тренер на примерах выдающихся людей и на собственном примере показал, что при выполнении надлежащих упражнений изменения личностного профиля, собственной модели жизненных выборов обязательно происходят, точность выборов повышается. В качестве примеров были использованы истории из жизни людей известных во всем мире (Р. Бренсон, С. Джобс, Б. Гейтс), истории владельцев украинских компаний, а также собственные истории ведущих. Следовательно, участники смогли «примерять» на себя модели успешных людей и быть более мотивированными выполнять соответствующие упражнения на тренинге. Замеры уровня интереса к мотивационно-ценностной модели проводились в форме анкетирования до и после блока о мотивационных факторах. Был определен рост заинтересованности на 20%.

После лекционного блока группе были представлены два диагностических упражнения в форме самопрезентации с рамкой вопросов, анализ ответов на которые проводился по схеме определения мотивационных характеристик, стереотипного мышления и самоограничений. Во время самопрезентации ведущий иногда психокоррекционно уточнял и корректировал тематическую направленность ответа участника.

Для того, чтобы во время самопрезентации участники были более открытыми и свободными от социально ожидаемых ответов, ведущим была подчеркнута ценность раскрытия личных вкусов и интересов на примере своего открытого поведения и с помощью логических доводов (таких как, в частности, практическое использование правдивых ответов для анализа и изменений; ценность познания себя для самоанализа; ценность принятия себя и своего поведения). Участникам было предоставлено время для подготовки, после чего каждый должен был выступить перед группой со своей историей.

Для того, чтобы поведение группы было поддерживающим, ведущий перед выступлениями дал задание, как именно слушать и анализировать выступление того, кто презентует. Во время лекционного блока были также использованы техники, которые объединяют группу: *модель особенности группы* (как пример – «вы, то есть те люди, для которых важно саморазвитие...»), «вы как группа имеете такие особенности ..»), *модель принятия своего поведения*, даже если оно негативно оценивается в социуме

(как пример – «немногие признают, что..», «только храбрые могут сказать о себе, что...»).

Во время выступления первого участника ведущий поощрял его к большей откровенности и давал эмоциональную поддержку. Так группа могла увидеть, что быть открытым безопасно, и следующие выступающие позволяли себе быть более откровенными. Для определения мотивационно–ценностных характеристик для каждого участника использовалась оценочная таблица с такими критериями:

Мотивационный блок: активность, самостоятельность в принятии решений, мотивация достижения, познание нового или использование привычного контекста.

Блок стереотипов: я могу/не могу, могу только сам/могу с другими, ожидаю неудач/ожидаю успехов, окружающая среда позитивная/негативная, я позитивный/негативный, я для себе/я для других, все мне дается легко/все дается тяжело, на изменения нужно много времени/мало времени.

Блок самоограничений: запрет себе быть лучше, запрет быть лидером, запрет быть «для себя», запрет быть автономным, запрет быть гибким, запрет получать подарки (в широком смысле слова, как шансы от жизни).

После выступления каждый участник публично получил характеристику по своему профилю. Для того, чтобы увеличить принятие, сделать процесс более комфортным для участников и снять внутренний протест, ведущий занимает позицию соболезнавания. Ведущий на примерах создает четкое убеждение у группы, что такой профиль является приобретенным, а не врожденным.

Так у участников формируется рефлексивная позиция *наблюдателя* за своим поведением, что является первым шагом к позиции *автора собственной жизни*. После этих упражнений в группе происходит эмоциональный подъем, участники делятся своими впечатлениями друг с другом, чувствуют себя более энергичными. В таком психологическом состоянии им намного легче выполнять упражнения в следующих блоках, которые нуждаются в высоком уровне мотивации и внимания.

Как перевести такой блок в дистанционный формат? Очевидно, что постоянную интерактивность между тьютором (тренером) и участником, а также в учебной группе (сообществе) воспроизвести достаточно тяжело. Однако мы разработали «язык перевода» данных технологий с тренингового к дистанционному формату, теперь мы активно апробируем трансформируемые психотехнологии. Результаты наших разработок приведем в таблице (см. таб.1)

Таб.1. «Мотивационные факторы влияния в дистанционных курсах развития»

Фактор влияния	Реализация в тренинговом формате	Дистанционная реализация
1. Гибкость, изменение стратегии	Тренер изменяет эмоциональный стиль ведения группы, время проведения, выбор инструментария для достижения цели занятия, в зависимости от состояния группы или человека.	Создана модель «Типология участника». Есть 5 типов с разным уровнем готовности к изменениям, обучению, скоростью психических процессов и ответственностью. Технологии адаптированы для каждого типа.
2. Эмоциональный уровень	Тренер направленно изменяет эмоциональный фон, повышая/ снижая эмоциональные тона. Вес «живого» общения, своевременные поддержки: взгляд, улыбка и тому подобное.	В ДКР «Успех» есть форум и чат-комната, вебинары, где участники отчитываются о своем прогрессе. Есть опция «Уровень героя» (с рейтингом героев), которая, прогнозировано, сделает курс ярче или улучшит эмоциональный тон участников.
3. Личность как образец	Человек нуждается в моделях для копирования – так происходит развитие. По данным НЛП-техников, около 50% компетенций участники тренингов копируют, «снимают» с личности тренера.	Собрана база эталонов с примерами, элементами, которые можно копировать, которыми можно увлекаться. Планируется создать игру «Сравнительный калькулятор успеха», где можно замерять, на сколько % я отвечаю своему кумиру. На своей странице заказать опцию: высказывания любимых героев. Важным также является яркий и изменяемый интерфейс курса, с психологически выверенными флеш, цветами, расположением блоков, изменениями (новости, вебинары, отчеты).
4. Харизма – яркость, увлечение.	Мотивационное влияние личности: увлечение другими стимулирует к активной деятельности. При направленности-векторе, заданном темой, активация приводит к развитию определенных компетенций.	
5. Групповая поддержка: синергия движения	Общее эмоциональное состояние, мотивационный импульс, обмен опытом. Большой трансформационный потенциал. Люди сравнивают себя друг с другом, в рефлексивной среде должны осмысливать собственное поведение с других, непривычных ранее сторон, что развивает	В ДКР Успех мы запланировали создание мини групп (2-3-5 участников) по «заданиям», люди будут меняться ролями «наставник»-«протезе» для выполнения определенных задач, будут созданы сообщества по темам модели жизненных выборов (профессия, финансы, отношения, и тому подобное) в форумах, тематические чат-комнаты и вебинары. По завершению курса предлагается «круглый стол» с

	саморефлексию.	участниками.
6. Обратная связь (ОС)	Тренер избирает подходящую для каждого форму подачи, детализацию, время и психологическое сопровождение обратной связи, то есть ОС является индивидуализированной.	Тьютор имеет авторскую схему «Пять Пи» представления обратной связи, которая компенсирует человеческий фактор: ежедневно, еженедельно, ежемесячно, личный повод, прогресс). Каждая ОС подается по общеизвестной схеме «Сендвич».
7. Структура предоставления информации.	Принцип «кольца Веблера» усиливает мотивационный аспект через простоту, логичность, наличие примеров и связей-мостиков между занятиями курса. [3]	Мотивирующие аспекты данного вопроса легко переносятся в дистанционный формат, но нуждаются в дополнительных информационных «выходах».

Главным аспектом, который нам нужно сохранить, является интерактивность. Изменение форм обмена информацией между участниками и ведущим в тренинговом формате имеет наивысшую степень из-за скорости и удобства обмена информацией для достижения цели занятия. В тренинговом формате мы имеем **множественное или диалоговое** взаимодействие, когда информация связана с множеством предыдущих сообщений и отношениями между ними (1:m). В дистанционном же формате мы естественно выходим на **линейный тип взаимодействия (1:)**, когда отсутствует связь с предыдущими сообщениями, что собственно не является интерактивностью. Или на **реактивное взаимодействие (1:1)**, когда каждое сообщение, обмен взаимодействиями связан лишь с одной предыдущей интеракцией без учета других связей. Как мы видим из таблицы 1., то именно для выхода в плоскость интерактивности – во множественное, диалоговое взаимодействие нам придется сделать больше всего трансформационных действий с контентом и методом представления нашего курса.

Выводы и перспективы. Мы презентовали обзор нашего подхода к проблеме «перевода» технологий тренингового формата в дистанционный без потерь или с уменьшением степени риска относительно мотивационных аспектов. Данная разведка основывается на данных экспериментального проекта лаборатории Новых информационных технологий обучения (Дистанционный Курс Развития «Успех», автор-разработчик Юнона Ильина). В качестве примера используется одно из первых занятий «Моя модель мира: мотивационно-ценностные аспекты» установочной сессии «Осознание собственной модели жизненных выборов». Самым главным моментом в трансформации развивающих методик в дистанционный формат является сохранение мотивационного аспекта и принципа интерактивности. Предложенные в таб.1. средства являются надежными, показали свою результативность. Окончательные выводы мы сможем сделать по окончании эксперимента и обработке полного массива данных, что планируется на начало 2012 года.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адлер А. Понять природу человека. — СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. — 256 с.
2. Берн Э. Люди, которые играют в игры. - Екатеринбург: ЛИТУР, 1999. – 460 с.
3. Ильина Ю.М. СМД-тренінг по трансформації ментальних (розумових) моделей дорослих: Методичний посібник для проведення тренінгу «Управління змінами». – К.: ЦТІ, 2007. – 80 с.
4. Ильина Ю.Н. Успешные люди меняются сами. // День, 2010. № 103. С. 6.
5. Ильина Ю.М. Методика дослідження життєвого сценарію «Успіх»// збірник «Актуальні проблеми психології» Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України. - т. 3. – К., 2010 (в друці).
6. Ильина Ю.Н. Інформатизація освіти: дистанційне розвиваюче середовище. Суб'єкт - суб'єктна взаємодія.// Тези. Матеріали ІХ Міжнародної наукової конференції «Традиція і культура. Феномен діалогу: традиція і сучасність» (Київ 19-20 листопада 2010 р.). – ч. 4, - К., 2010. - С. 33-34.

7. Лебон Г. Психология народов и масс. — М.: Академический проект, 2011. — 238 с.