

Методические рекомендации для педагогов по вопросам сохранения мотивации при дистанционном обучении

Яциненко Н.Н.,
преподаватель кафедры педагогики семьи

Часто создатели дистанционных учебных курсов не видят принципиальной разницы между электронным курсом и бумажным учебником или лекцией. Разработчики иногда идут по самому простому пути — в незамысловатую программную оболочку «загоняется» отсканированный текст учебника, конспект лекций, материалы семинара, компиляция из нескольких литературных источников.

Другой путь (он чаще применяется для создания бизнес-курсов на основе семинаров и тренингов) — в ту же условную программную оболочку помещается видеозапись тренинга. При этом пропадает «драйв», теряется большая часть ценной невербальной информации, которую люди воспринимают на очных тренингах. Обучаемый должен несколько часов пассивно смотреть на «говорящую голову». К тому же, далеко не все преподаватели и тренеры харизматичны и умеют выстраивать общение с аудиторией.

Свою ложку дегтя подливает и человеческая физиология. Дело в том, что чтение с монитора отличается от чтения печатного материала: большинство пользователей «сканируют» текст, а не читают каждое слово. К тому же, чтение с экрана на 25% медленнее. Любой, кто читал с экрана компьютера сложный академический или профессиональный текст, сталкивался с эффектом «засыпания», когда взгляд «сваливается» с текста на экране, а внимание рассеивается. Поэтому электронный контент должен содержать в два раза меньше слов, чем его печатная версия, а тексты электронных курсов необходимо специальным образом **оптимизировать для чтения**.

Однако мало кто всерьез задумывается об оптимизации текстов под чтение с экрана. Это — дополнительные траты времени и денег, и трудно объяснить руководителю и инвестору проекта, зачем «издеваться» над текстами лекций уважаемого преподавателя или «авторитетным» учебником. Гораздо проще нажать Copy/Paste и вставить текст в рамку с кнопками и интерактивным оглавлением. То, что пользователь «сломается» уже через несколько минут изучения такого курса, никого, в сущности, не интересует. Информация предоставлена? Предоставлена! А как воспринимает ее человек, и воспринимает ли он ее вообще — это дело третье. В конце концов, для проверки знаний в курсе предусмотрено интерактивное тестирование! [2]

Многие разработчики электронных курсов не учитывают особенностей человеческой мотивации к обучению. Само вхождение в учебный класс, открытие учебника и тетради, присутствие учителя настраивает на более серьезное отношение к учебе.

Когда человек садится за компьютер — у него включается несколько иная «программа». Не секрет, что 80% людей используют компьютер главным образом для серфинга по развлекательным сайтам, общения и игр. Поиск информации в интернете происходит динамично, страницы оформлены броско, а в одном документе могут одновременно присутствовать несколько разных типов контента. «Рваному», квантованному восприятию информации способствуют и наше медиа-окружение: короткие, динамичные сюжеты теленовостей, клипы музыкальных каналов, перенасыщенные образами и действием рекламные ролики. Подсознательно пользователь ожидает того же самого (или хотя бы чего-то похожего) от электронного учебного курса. Но его встречает «текст в рамочке» в сочетании с отсутствием полноценного контроля и мотивирующего воздействия со стороны учителя. Безусловно, каждый электронный курс содержит тестирования для проверки знаний. Мотивирующая сила оценочных баллов не для всех велика.

Итак, перед разработчиками электронных учебных курсов стоит нетривиальная задача. Даже если у нас есть прекрасный учебный материал, мы не можем заставить людей учиться и не можем жестко контролировать процесс обучения. Что же делать? Формировать мотивацию, способствующую обучению.

Модель Келлера для повышения мотивации учащихся

Американский исследователь систем обучения **Джон Келлер** предложил модель повышения мотивации к обучению ARCS, главными компонентами которой являются внимание (Attention), значимость (Relevance), уверенность (Confidence) и удовлетворение (Satisfaction). Келлер говорил о том, что сначала нужно привлечь внимание обучаемого, затем нужно убедить его в важности и значимости обучения, после чего необходимо поддержать его уверенность в себе и, в конце концов, добиться удовлетворенности учащегося.

КЛЮЧЕВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ МОДЕЛИ КЕЛЛЕРА

1. *Внимание*. Вниманием можно завладеть тремя способами:

а) сенсорные стимуляторы (изменение тона голоса, яркость света, окружающие условия или неожиданный факт);

б) стимулирующие вопросы (создание проблемы, которая может быть разрешена, только если слушатель приобретет новые знания или навыки);

в) разнообразие (слушатель не будет скучать и выпадать из процесса обучения). Одно из условий эффективного дистанционного урока — это частая смена заданий и много практики.

2. *Значимость*. Человеку важно понимать причину его усилий при выполнении задания. Этого можно достичь тремя способами:

а) ориентация на цели (демонстрация того, как новые знания и навыки помогут достижению текущих или будущих целей);

б) согласование мотивов (должно быть понимание что есть определённое соотношение мотивов, устанавливающееся на основе выделения более важных мотивов, подчиняющих себе другие);

в) *Знакомость* (обычно люди больше заинтересованы в обучении, когда преподаваемый материал каким-либо образом связан с их прошлым опытом)

3. *Уверенность*. Эта характеристика подчеркивает важность веры слушателя в свой успех. Этого можно добиться тремя способами:

а) устанавливать учебные требования (оговаривать, что ожидается от слушателей);

б) давать им возможность достичь пары-тройки стимулирующих быстрых побед (можно запланировать в курсе несколько простых заданий, которые по силам выполнить всем учащимся, это создаст ситуацию успеха и повысит уверенность. Можно использовать ресурсы Quizlet для простого создания интересных заданий)

в) позволять слушателям лично контролировать свое развитие (то есть нужно вести статистику курса, предоставлять слушателям возможность видеть свой успех или неуспех: процент выполнения заданий, набранные баллы. Давать обратную связь, так как отправленные «в никуда» задания скорее вызывают неуверенность)

4. *Удовлетворенность*. По завершении какого-либо задания у человека должно появляться чувство удовлетворенности, которое может принимать следующие формы:

а) естественные последствия, при которых удовлетворенность наступает от самого факта приобретения новых знаний и навыков;

б) положительные последствия, при которых стимулятором выступают карьерный рост или особенные привилегии, получаемые в результате применения новых знаний и навыков.



Давайте подробнее разберем каждый из четырех способов применительно к электронному учебному курсу.

Внимание

Первый способ повышения мотивации это — **привлечение внимания пользователя к курсу**. Мы должны завладеть первоначальным вниманием обучаемого и удержать это внимание на протяжении всего курса. Если с первой задачей справиться достаточно легко, то вторая задача далеко не так проста. Спасти от скуки и эффекта «засыпания» может разнообразие типов контента: иллюстрированные слайды со ссылками на всплывающие окна, по которым пользователь может «кликать», аудио, видео, флеш-анимация, интерактивные диаграммы и игры.

Поддача учебного материала важна не меньше, чем метод его доставки. Важно заинтриговать обучаемого, «зацепить» его, привлечь его внимание нестандартными, спорными, возможно даже парадоксальными идеями. Очень облегчают восприятие сложной информации юмор (главное помнить, что лишь небольшая доза юмора способствует повышению интереса) и неформальный (в меру) стиль изложения.

Разрыв шаблона — отличный прием, позволяющий «зацепить» обучаемого, удивить его, привлечь его внимание. Например, можно задавать вопросы «с подвохом». Ученик, привыкший бездумно транслировать «правильные» и «социально-желательные»

ответы, поспешит дать ожидаемый ответ — и ошибется. Подобные вопросы лучше не использовать для оценки знаний, они нужны, как раз для привлечения внимания.

Чтобы обратить внимание участников на важную информацию, можно использовать звуковые (например, звонки и свистки) и неожиданные визуальные эффекты. В электронных учебных курсах давать пользователям такие «эмоциональные встряски» необходимо, так как даже очень добротный курс начинает вызывать скуку, если от модуля к модулю ничто не нарушает спокойного, размеренного хода обучения, если не происходит ничего неожиданного, если для участников не приготовлены сюрпризы и уже в начале курса ясно, чем все закончится.

Помочь в борьбе со скукой может частая смена учебных заданий и способов презентации материала. Не надо бояться «смены декораций»! Пусть интерактивные компоненты курса постоянно сменяют друг друга. Например, текстовые слайды, включающие, конечно, не только текст, но и рисунки, таблицы, диаграммы, которые обращаются в основном к визуальному каналу восприятия, могут сменяться интерактивными тестами, практикумами и диаграммами, чтобы кинестетики (люди, которые в своем восприятии и описании действительности опираются большей частью на кинестетическую репрезентативную систему (вкус, запах, телесные ощущения), а также движения) «потрогали знания руками». Для аудиалов (люди, которые воспринимают большую часть информации с помощью слуха) необходимо проговаривать задания вслух и получать от них обратную связь, чтобы они тоже проговорили полученную информацию. Очень полезны ролевые игры, способствующие активному развитию навыков и закреплению пройденного материала.

Значимость

Нам удалось завоевать внимание пользователя? Отлично! Но мотивация может снизиться, если содержание курса не представляет никакой практической ценности для учащегося. Второй способ повышения мотивации — это **демонстрация значимости учебного курса**. Чтобы повысить ценность курса в глазах учащихся, мы должны не задиктовывать банальные определения и неприменимые в реальной жизни теоретические выкладки, а объяснить, почему эта тема важна для обучаемого. Во время обучения пользователь будет оценивать практическую значимость материала лично для себя. Поэтому мы должны постоянно соотносить результаты обучения с личными целями пользователей, говорить на их языке, использовать близкие им термины и примеры. Также очень важно наличие в учебном курсе алгоритмов конкретных действий, образцов документов, любых инструментов, которые можно использовать немедленно, «здесь и сейчас».

Теоретический материал нужно привязать к решению конкретной задачи. В конце каждого модуля учебного курса участникам можно дать достаточно сложную задачу, чтобы они осознали, какие навыки у них появились. Например, в конце темы создать раздел, который шутливо называется «Пара элементарных задач». Несмотря на легкомысленное название, задания из этого раздела будут совсем не элементарными, ответ списать негде. Такие задания побуждают пользователей выйти за рамки учебного курса, прочитать рекомендованную литературу, критически осмыслить свои знания.

Уверенность

Третий способ повышения мотивации — это **поддержка уверенности обучаемого в своих силах**. Нужно укреплять уверенность пользователя учебного курса в том, что он успешно овладевает материалом и справляется с поставленными целями. Объяснили пользователю материал? Теперь дайте ему возможность добиться промежуточного результата, успешно ответить на вопрос, решить задачу. Если задание сложное — нужно использовать подсказки и предусмотреть возможность «второй попытки». Очень важно, чтобы в учебном курсе не было заданий с некорректными условиями (ответ на вопрос нельзя найти в материалах курса) или спорными решениями.

Самостоятельная постановка целей повышает мотивацию учащегося. Пользователь должен сам спланировать, сколько времени он будет ежедневно заниматься, поэтому нужно сориентировать ученика в том, сколько времени в среднем уходит на изучение каждого модуля, темы а также предоставить ему средства контроля над собственным прогрессом: процент выполнения, набранные баллы. Мотивация повышается, если обучаемый осознает, что он сам контролирует ситуацию, что успех прямо зависит от приложенных усилий. Участник должен понимать, что его кто-то контролирует, кого-то интересуют его результаты. Учитель проверяет и отслеживает прогресс в обучении на протяжении всего курса, контролирует понимание и непонимание участниками тех или иных аспектов обучения, помогает в решении проблем. Учитель должен обладать информацией об индивидуальных результатах каждого участника. Если пользователь перестает учиться, выполняет задания «спустя рукава», учитель связывается с ним и старается мотивировать его для продолжения обучения. Учитель дает конкретные замечания по выполненным заданиям, отмечает успехи, находит любой повод для того, чтобы вознаградить усилия учащегося.

Своевременная, конструктивная обратная связь помогает сохранить и повысить мотивацию. Участникам обучения приятно осознавать, что есть кто-то, готовый в любой момент прийти к ним на помощь. Обратная связь должна быть неформальной, адресной и поддерживающей:

«Правильно! Ваш ответ показывает, что вы уловили суть; вы отлично разобрались с этой темой, добро пожаловать в следующий модуль».

Еще один важный вопрос — оценка курса. Обучаемый должен заранее знать о «правилах игры», критериях оценки и уровне требований.

Удовлетворение

Даже если мы в полной мере использовали первые три фактора сохранения мотивации — внимание, значимость и уверенность, ближе к концу учебного курса мотивация пользователя все равно будет падать. Накапливается усталость, голова «забита» большим объемом информации, требующей осмысления. Возникают сомнения — что дал мне учебный курс? Насколько применимы полученные знания? Поэтому в конце курса мы должны сместить фокус мотивации на **удовлетворение учащегося**. Так что же рождает удовлетворение от обучения? Очень важны простые «мотиваторы» — вознаграждение, похвала, празднование успехов пользователя при завершении всего курса или одного из его этапов (можно, например, добавлять звуковые (фанфары, аплодисменты) и визуальные (картинки кубков, побед...) атрибуты в свой материал курса или по завершении большой темы предложить небольшую игру для всего класса) Пользователь может быть доволен своими результатами. Удовлетворенности результатами обучения способствуют и действия учителя, который поддерживал пользователя на протяжении всего курса и помог добиться успехов.

Вознаграждения, выраженные в любой форме, повышают мотивацию. Это может быть похвала за высокие баллы, обратная связь электронного эксперта в ролевой игре, какие-либо привилегии, возможность продвигаться в рейтинге при использовании соревновательных моментов. В одном из электронных курсов каждый раз, когда ученик набирает максимально возможные баллы, в центре экрана с тихим звоном появляется горсть золотых монет. Участники отмечают в анкетах обратной связи, что такое зрелище забавляет. В каждом задании они стараются получить наивысшие баллы, ради того чтобы снова и снова слушать мелодичный звон падающих монет и чувствовать себя настоящим богачом. Успешное окончание курса нужно отпраздновать. Например, это могут быть поздравления на экране, приветственный туш в честь победителя. Учитель может разослать итоговые результаты, поздравить всех с успешным окончанием. Когда участник понимает, что о его успехе узнают другие люди — мотивация повышается. Дух соревнования между учащимися также обладает замечательными мотивирующими свойствами.

Заключение

Итак, подведем итоги. Что же нужно сделать, чтобы наш электронный учебный курс стал содержательным, и в то же время легким для восприятия и интересным?

Необходимо выполнить два условия:

- оптимизировать исходный материал для целей электронного обучения;
- применить модель Келлера (внимание, значимость, уверенность, удовлетворение) для создания и поддержания мотивации к обучению.

Эти две задачи, техническая и творческая, тесно связаны между собой. Интерес пользователя к курсу сильно зависит от технической реализации (визуальное оформление, текста, картинки, игры, диаграммы, прочие «фишки»). В то же время даже сделанный на высоком техническом уровне курс может быть скучен и «непроходим», если его создатели забыли о мотивации обучаемого.

Литература:

1. Бейтс Боб. 76 моделей коучинга. Опыт McKinsey, Ицхака Адизеса, Эрика Берна и других выдающихся лидеров для выдающихся результатов / Боб Бейтс; [перевод с английского И. Вихоревой]. – Москва: Эксмо, 2019. – 320 с.
2. Мотивация в дистанционном обучении Электронный ресурс: <https://open-education.net/professional/motivatsiya-v-distantsionnom-obuchenii/>