АВТОР: **Дмитрий** **Мардаровский**

ОПУБЛИКОВАНО 07.02.2017

ОБНОВЛЕНО  16.06.2017

<https://el-blog.ru/increase-learners-motivation/>

# Как повысить мотивацию пользователей дистанционного курса

Давайте по-честному: учёба — не самое интересное занятие в мире. Большинство сотрудников страшатся проходить онлайн курс или скучные онлайн презентации. К счастью есть способы превратить ваше онлайн обучение в интерактивный, эмоционально насыщенный и захватывающий опыт. Нужно просто знать, как замотивировать учащихся и поспособствовать их личной заинтересованности.

## 1. Используйте социальные связи

Как мы все прекрасно знаем, человек — социальное существо. Общение помогает нам смотреть на ситуации с различных точек зрения, обсуждать разнообразные идеи со сверстниками, друзьями, коллегами и родственниками. Социальные взаимодействия во время процесса обучения снимают ощущение оторванности от коллектива, чужеродности и позволяют общаться не только на рабочем месте. У стажёров появляется возможность получить помощь и поддержку от коллег, они могут задать важные вопросы. Некоторые вопросы становится возможным решить совместно. Каждый участник такого обучения так или иначе мотивирует своих коллег и играет активную роль в процессе.

## 2. Свяжите личные интересы и профессиональные задачи

Чтобы обучение было более эффективным, обеспечьте эмоциональную связь между сотрудником и изучаемым материалом. Например, задействуйте то, что людям интересно в свободное от работы время: хобби, увлечения и т.п. Так они будут одновременно достигать профессиональных целей, не испытывая скуку и напряжение. Используйте разговорный тон в диалогах. Всё это поможет сделать процесс обучения запоминающимся и полным впечатлений.

## 3. Превратите обучение в игру

Игрофикация позволяет, к примеру, наградить сотрудников за хорошо проделанную работу: это могут быть беджи за успешное прохождение курса или размещение на «доске почёта» за сданный экзамен. Игрофикация стимулирует, вдохновляет и при этом позволяет увидеть зоны развития, а также подтвердить или наработать профессиональные навыки. Однако стоит помнить, что награда не должна быть самоцелью или единственным стимулом, а только лишь одним из средств достижения главной цели обучения.

## 4. Свяжите реальный мир с обучением

Онлайн обучение не должно существовать само по себе. Оно должно быть направлено на получение знаний, умений и навыков, которые сотрудник сможет затем применить на практике. Любые кейсы, сценарии, симуляции и игры должны иметь связь с конкретными практическими задачами. Например, пройдите с сотрудником всё этапы продажи в виде игры прежде чем выпускать его в торговый зал. Так вы сможете сразу же продемонстрировать всё возможные трудности в работе и зарядить сотрудника, если он теряет запал.

## 5. Давайте им отдохнуть

Частые перерывы дадут время на усвоение информации, чтобы она отложилась в голове. Однако перерывы не всегда означают «перекур». Как известно, отдых — это смена деятельности. Поэтому вместо простого отдыха поменяйте способ донесения информации, поиграйте, проверьте правильность понимания информации, расскажите что-то интересное. В общем, сделайте так, чтобы учащиеся не скучали.

Подавайте информацию порционно, чтобы избежать когнитивной перегрузки. Учебные модули должны быть максимально короткими, чтобы можно было проходить их в том числе во время перерывов в работе.

## 6. Дайте возможность учиться по индивидуальной программе

Мы не призываем к тому, чтобы все учились обособленно, наоборот, небольшая соревновательность повышает эффективность обучения. При этом будет очень хорошо, если вы сможете по-разному преподносить материал в зависимости от имеющегося опыта или варьировать процесс прохождения курсов в зависимости от успехов учащегося.

Есть два способа обеспечить подобный подход:

Первый — добавлять в ваши курсы карты, оглавления, которые позволяют выбирать учебный модуль или тему. Или проводить входное тестирование, по результатам которого перенаправлять в ту или иную тему.

Второй — онлайн репозиторий микрокурсов, из которых учащийся самостоятельно или с помощью наставника выбирает необходимые на данный момент.

Обе стратегии одинаково эффективны при правильно разработанных и подобранных курсах.

## 7. Учитывайте различные предпочтения по процессу обучения

Всё люди разные, у всех есть свои собственные цели и предпочтения. Поэтому могут понадобиться разные по форме материалы, чтобы охватить как можно более широкий круг людей. Например, визуалам проще воспринимать презентации и инфографику, а аудиалам больше нравятся подкасты. Кинестетики оценят игры, интерактивные упражнения.

Не менее важно и то, как сотрудники получают доступ к материалам. Могут ли они зайти на обучающий сайт с мобильного? Если да, то потребуется адаптивная вёрстка вашего корпоративного сайта и курсов.

Необходимо сделать всё возможное, чтобы учащимся было удобно.

## 8. Ориентируйтесь на учебные цели

Цели — это своего рода маяки, на которые нужно ориентироваться, выстраивая стратегию обучения. Цели, кроме того, помогают сотрудникам фокусировать своё внимание на том, что важно, и не тратить силы на бесполезные дела. Убедитесь, что учащиеся понимают, зачем они изучают тот или иной материал, проходят какой-то курс, как изучение материала поможет им повысить эффективность своей работы. Не менее важна и система отчётов, которая поможет видеть свои успехи и соизмерять их с поставленными целями.

Надеемся, что эта статья поможет вам повысить мотивацию ваших сотрудников, что поможет им активнее принимать участие в онлайн обучении. Ориентируйтесь на потребности сотрудников и бизнес-процессы, которые им необходимо освоить или узнать лучше. Если ваши уроки и курсы будут интересными, увлекательными, разнообразными и полезными, будут доносить материал порционно, повысят социальные коммуникации, то всё это позволит вам добиться значительного повышения и результатов обучения, и эффективности выполнения профессиональных обязанностей.