ТРАНСФОРМИРУЮЩИЙ СТОРИТЕЛЛИНГ:

КАК ПРОЙТИ “ПУТЬ ГЕРОЯ”

eTutorium

Территория успешных вебинаров и интерактивного онлайн-обучения

ОТ АВТОРА

Чтобы рассказать про путь Героя, автор тоже проделывает путь Героя, сталкиваясь со своей прокрастинацией, синдромом самозванца и кучей отвлекающих факторов. И лучший выход из этого – признать свое несовершенство и пригласить вас погрузиться в эту историю вместе со мной. Надеюсь, что финал все-таки будет счастливым.

Чаще всего мы смотрим на историю в электронном курсе, как на способ привлечения и удержания внимания слушателя. Согласно этой цели, наша история обрастает интересными деталями, персонажами, юмором, элементами приключений и всего, на что может хватить фантазии и времени.

Давайте воспользуемся опытом, накопленным в сценаристике, и посмотрим на историю как на инструмент трансформации. Есть красивый образ про то, что рассказчик и слушатель в процессе рассказывания истории "отращивают себе душу". Хорошие истории меняют нас. Хорошие истории включают слушателя в опыт, который больше, чем его личный опыт, помогают определить, что он ценит, с кем он хочет быть заодно. Хорошие истории побуждают слушателя задумываться о том, о чем он раньше не думал, посмотреть по-другому на какие-то проблемы и стороны жизни.

В книге речь пойдет о сквозных историях, которые проходят "красной нитью" через весь курс – для трансформации нужно время. Короткие истории, например, притчи, могут вызвать сильные эмоции, но эффект от их прочтения обычно быстро заканчивается и не переносится в реальность.

Поехали!

СОДЕРЖАНИЕ

1. Зачем вообще мы говорим о трансформации в контексте разработки электронных курсов? 4
2. Элементы трансформирующей истории 7
3. Путь Героя – как развивается сюжет истории? 11
4. Проверочное упражнение – пишем логлайн 14

ЗАЧЕМ МЫ ГОВОРИМ О ТРАНСФОРМАЦИИ В КОНТЕКСТЕ РАЗРАБОТКИ ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ?

Представьте, что перед стартом обучения вы провели анализ и выяснили, что проблема, которая должна решаться через обучение, затрагивает не только область знаний (сотрудники чего-то не знают), умений (не умеют делать), но и мотивации (не хотят).

Часто такое бывает?

По моему опыту, в обучении взрослых людей очень часто. Если, конечно, речь не идет об обучении по какой-то теме "с чистого листа".

Человек может знать, уметь, но не делать. Или знать, что требуют правила, в принципе уметь действовать согласно этим правилам, но делать все равно по-своему. Почему? В первом случае, он может не верить, что это сработает, или действие требует усилий, а он недостаточно мотивирован на результат. Во втором случае, он может действовать, как ему удобней и привычней, а изменения – это сложно.

Всегда есть соблазн оставить вопрос "Заинтересован ли сотрудник менять свое поведение?" за пределами электронного курса, как то, на что мы почти не можем повлиять. И сосредоточиться на передаче знаний и развитии умений. Даже к формулировкам целей обучения есть требование – писать только то, что потом можно увидеть, проверить, измерить. Конечно, отношение человека к теме, его установки, мнение по поводу изученного алгоритма или подхода не лежат на поверхности, но это напрямую будет влиять на то, как человек поведет себя после завершения курса – закроет и забудет, или рискнет попробовать.

Идея влиять через электронный курс на отношение слушателя к теме довольно амбициозная. Но это не значит, что она невыполнима. Вот только рациональные доводы здесь вряд ли сработают. Такая информация сыплется на нас со всех сторон: вспомните, сколько вокруг вас информации о правильном питании и полезных привычках – и какое небольшое количество людей этим пользуется. История – это присоединение к эмоциональной части. Истории мы используем, чтобы передать опыт и впечатления. И как мне видится, именно для изменения отношения истории будут наиболее подходящим инструментом.

Хорошо, что примеры таких трансформирующих историй уже есть. Встречаются они чаще всего в книгах по саморазвитию. Да, о качестве таких книг можно спорить, но если вы хоть раз сталкивались с книгой, читая которую, вам непременно хотелось сделать то, о чем пишет автор, и более того, вы это сделали, то вы понимаете, о чем я.

Мне повезло буквально недавно. На днях закончился мой челлендж по книге "Магия утра". В течение одного месяца по утрам я обязалась делать практики, описанные в книге. Причем согласилась я, имея весьма смутное представление о том, что мне предстоит, но четкое убеждение, что раннее утро – не мое время. Потом я начала читать. И знаете, что произошло? Я добралась до середины книги и третьего из шести шагов "утра" и не смогла удержаться – начала практиковать за 3 дня до официального старта челленджа.

Что особенного сделал автор? Он рассказывал свою историю. И пусть это не было 100%-ным попаданием, я узнавала те проблемы, о которых он писал – они были и моей болью тоже. А исходя из дальнейшего развития сюжета, у меня возникла надежда, что и для меня этот подход сработает. Там были также перечислены убеждения, которые могут нас останавливать, и я опять увидела идеи, которые прокручивала в голове, в частности, "я не жаворонок!".

Важно, что история была живая. Это не был раз и навсегда сделанный выбор. Это была история экспериментов, срывов и вдохновения. Последний раздел книги посвящен тому, какой непростой путь придется пройти на пути формирования привычки, и я испытала благодарность, что кто-то честно написал об этом и фактически дал карту местности, по которой предстоит идти. Все это не было описанием непосредственно самой методики, это была своеобразная оболочка, которая работала на отношение к методике. И это не воспринималось как мотивационная накачка, прежде всего, потому что разговор был достаточно искренним.

Прежде чем писать трансформирующую историю для электронного курса, нам надо признать: в существующем способе действий (или бездействии) сотрудников всегда есть своя логика.

И как в известной притче о вызывателе дождя, нам нужно сначала по-честному присоединиться к существующему положению вещей, постараться эту логику прочувствовать, примерить к себе (почему не делают? почему делают именно так? какие мифы и предубеждения есть в этой теме?), чтобы потом понять, какой из этого возможен путь трансформации, через какие события, проблемы, озарения можно прийти в новую точку, что может заставить

ЭЛЕМЕНТЫ ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙ ИСТОРИИ

Герой, которому можно сопереживать.

Часто в электронных курсах главный герой описывается бегло, и в основном это черты, связанные с бизнес-задачей. Редко мы видим описания человеческих черт или какие-то характерные поступки. А ведь это практически канон развития сюжета – Герой должен сделать какой-то хороший поступок в начале истории (условно "спасти котика"), прежде чем мы покажем его проблему. У слушателей должен быть повод симпатизировать Герою.

Кстати, Героя, его настроение и характер, можно описывать не только словами. Например, в кинорежиссуре погода не случайна, она отражает настроение героя в данный момент. И есть даже одно любопытное упражнение (предлагаю попробовать): представить характер Героя через предметы в комнате и элементы интерьера, так, чтобы характер можно было передать без всяких слов и объяснений.

Важно, что Герой хороший, но не идеальный. К теме, которой вы обучаете, он относится так, как относится ваша целевая аудитория. Если Герой изначально правильный, а препятствия будут только внешние, то не будет трансформации, а значит не будет героя и истории. Герой должен преодолеть некое внутреннее препятствие, возможно, это лень, гордыня, перекладывание ответственности, неуверенность в своих силах, страх перед неизвестным. Важно попытаться понять, что сейчас мешает, и какое внутреннее препятствие должны преодолеть слушатели вашего курса, чтобы действовать так, как вы предлагаете.

Цель, которую хочет достичь Герой.

Добиться признания, получить повышение, заработать премию и т.д.

Конфликт, который движет историю.

Почему Герой не может достичь цели прямо сейчас? Кто и с кем или с чем конфликтует?

Может быть, это Герой и Антагонист? Если цель Героя – карьерное повышение, то можно ввести конкурента-Антагониста и затеять между ними соревнование за место начальника. Важно помнить, что мы не плодим персонажей без надобности. Антагонист появляется только в том случае, если на него отводится какая-то часть учебных целей, например, показать способы действий, которые Герой изначально не приемлет, но потом они могут навести его на полезные идеи.

Использовать Антагониста, чтобы показать типичные ошибки коммуникации, слишком просто и прямолинейно. А вот приписать ему умение высказать свою мысль между строк и лощеный этикет – это уже более интересно и противоречиво, и главное, пойдет на пользу прямолинейному Герою, который изначально считает приятные улыбки и знаки внимания в бизнес-среде лицемерием. Или, возможно, ваш Герой готов действовать по-новому, но конфликтует с окружением, где не принято следовать инструкции? Или Герой конфликтует со своими привычками?

Ставки – что с Героем произойдет, если он не получит того, чего хочет.

Сценаристы говорят, что самая большая ставка в историях, где речь не идет о смерти – это самоуважение. "Я должен вывести этот проект на требуемые показатели, иначе меня уволят. Придется вернуться в родной город, и отвечать перед родственниками, почему ничего не вышло". Все части истории, все задания связываются с общей ставкой, так что она постоянно присутствует. Слушатели понимают ситуацию и мотивацию Героя, и каждая сцена тогда выглядит правдивой.

События, которые меняют Героя.

Изменились обстоятельства, возникли дополнительные сложности, ожидания Героя оказались обмануты? А может быть он получает "подсказки вселенной" или неожиданную помощь? События должны подтолкнуть Героя измениться, то есть он должен что-то переосмыслить, изменить свое отношение так, чтобы быть способным на новые действия.

Идея, которая создает сопричастность.

Это главная мысль курса, и она должна цеплять. Например, в курсе по деловой переписке идея "Надо правильно писать письма, чтобы избежать проблем" может выглядеть довольно банальной. А вот идея "Все мечтают быть услышанными и понятыми" даст гораздо больше интересного материала и эмоций.

ПУТЬ ГЕРОЯ – КАК РАЗВИВАЕТСЯ СЮЖЕТ ИСТОРИИ?

Идея, лежащая в основе "пути Героя" или "арки истории" довольно проста в описании (правда на этом ее простота и заканчивается): наше развитие не происходит линейно. Если историю можно пересказать словами "не умел – научился, получил много бонусов, а дальше все больше и лучше", она вряд ли кого-то зацепит за живое. Настоящее развитие всегда происходит через кризис, через столкновение с проблемой, которую мы пытаемся решить привычным нам способом, а проблема с каждым разом только усугубляется.

В развитии истории выделяют 3 акта:

1. "А вдруг это не проблема?"

В первом акте мы знакомимся с Героем, проникаемся к нему симпатией, понимаем его цель.

Дальше сталкиваемся с препятствием (конфликтом), которое преграждает Герою путь к цели. Но Герой какое-то время может делать вид, что препятствия не существует, или оно не играет особой роли. Важно, что это препятствие новое, незнакомое, для которого у Героя пока нет опыта преодоления. Концом первого акта (в сценаристике "точка невозврата") считается момент, когда Герой больше не может отрицать наличие проблемы. Мы понимаем его ставки и то, что он должен двигаться дальше к ее решению.

2. "Мне кажется, что я знаю, что с этим делать"

Герой пытается применить к ситуации старые привычные способы. Но все, что он делает, не работает для этой ситуации, проблема только растет.

В этом акте есть два особенных момента:

- Мидпойнт (средняя точка) – пока Герой старыми средствами пытался решить новую проблему, он исчерпал свои ресурсы и время. А проблема разрослась, оказавшись сложнее, чем он думал. Дальше, как по совпадению, одновременно наваливаются другие проблемы. На самом деле, это не мистика, а происходит потому, что пока Герой занят основным процессом, ему ни до чего нет дела, и он упускает много деталей из других задач, которые начинают рушиться. Именно про этот период говорят "Самая темная ночь всегда перед рассветом". Наступает коллапс.

- Коллапс – в этом ощущении "изменись или умри", когда Герой в бездне, и думает, что ему конец, он вдруг видит, откуда идет свет. Еще непонятно, что там, нет четкой картины действий, как и гарантий на успех, но он решает "Пожалуй, в окно мне еще рано, в окно я еще успею, пойду-ка я в эту дверь". И в эту дверь Герой уходит в третий акт.

3. Трансформация.

В третьем акте Герой использует новый способ действия, осваивает и внедряет новый навык.

Арка истории – это универсальный человеческий опыт, наш мозг именно так воспринимает историю об изменениях, мы подсажены на нее исторически и мифологически. Это случается со всеми раньше, чем мы начинаем помнить об этом. Если вы понимаете, что вы чувствуете в каждой из этих точек, если вы наполняете арку своим опытом, то вы можете соединяться с другими людьми, потому что мозг работает одинаково. Чем лучше контакт автора истории с собой, тем шире возможность для коммуникаций с другими.

Если вы не знаете, как выстроить структуру истории, берите арку и вспоминайте какой-то свой соответствующий теме опыт. Пройдите по каждой точке и наполните ее живым опытом, смыслом. Можно идти по описанной 3-актной схеме или, например, по более подробной версии "Анатомия истории. 22 шага к созданию успешного сценария" Джона Труби.

- В каком месте Герой испытывает отчаяние?
- В каком месте он испытывает надежду, но мы знаем, что она ни к чему не приведет?
- В каком месте Герой начинает расти?

ПРОВЕРОЧНОЕ УПРАЖНЕНИЕ – ПИШЕМ ЛОГЛАЙН

Если вы написали историю, попробуйте пересказать ее в одном предложении. Вариант структуры: "История о том, кто… хотел сделать…, но не тут-то было… и вот, что из этого вышло…" Есть ли что-то неожиданное, может быть даже ирония в этом сюжете? Идея цепляющей истории в том, чтобы создать ожидания и обмануть их, потому что, если история развивается согласно ожиданиям, это скучно.

Истории в электронных курсах звучат примерно так: "История про сотрудника, который научился писать деловые письма и стал руководителем", "История про человека, который научился пользоваться электронным обучением и освоил новые технологии".

Что если чуть-чуть развить сюжет?
Не мог Герой пробиться в руководители из-за того, что письма не умел писать, начал учиться писать письма, а в начальники все равно взяли другого... Новый навык бесполезен, и все бросить? Но потом события показывают, что этот навык чудесно помогает и на месте рядового сотрудника (так ведь?). А признание и предложение он в итоге получит совершенно неожиданное!

Завершу напутствием от сценаристов:

> ***"Сторителлинг, как и вождение автомобиля - это навык, а не знания. Чтобы научиться писать истории, нужно писать истории"***

А моя история с этой статьей благополучно завершена.

СВЕТЛАНА ПОНОМАРЕНКО

Руководитель Студии e-Learning

- Разработчик электронных курсов
- Консультант по внедрению eLearning в организациях
- Участник сообщества E-learning Pro
- Педагогический дизайнер, сертифицированный онлайн-тренер

Профили автора

eTutorium

Территория успешных вебинаров

- Получите персонального менеджера и техподдержку на старте
- Создавайте и публикуйте лендинги с готовыми формами регистрации
- Автоматизируйте отправку email-напоминаний
- Выбирайте один из 5 макетов вебинарной комнаты под ваши цели и задачи
- Вовлекайте аудиторию с помощью инструментов интерактива
- Демонстрируйте рабочий стол и ролики с YouTube
- Анализируйте активность и поведение участников с продвинутой аналитикой
- Интегрируйтесь с Tilda, Moodle и Collaborator
- Получайте доступ ко всем мастер-классам в Базе знаний

ТЕСТИРОВАТЬ БЕСПЛАТНО 14 ДНЕЙ

Россия: **+ 7 499 322 907 7**
Украина: **044 332 90 74**
E-mail: **info@etutorium.com**
Сайт: **http://etutorium.ru/**

Мы в соцсетях: