

УДК 378

Юстус Генрих Владимирович

Кандидат педагогических наук, доцент, МГГУ им. М.А. Шолохова, г. Москва

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ РАЗНЫХ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ПОМОЩЬЮ КРАТКОСРОЧНЫХ ФОРМ ОБУЧЕНИЯ: ТРЕНИНГИ И ВЕБИНАРЫ

В данной статье рассматриваются краткосрочные формы обучения специалистов и сотрудников, направленные на развитие профессионально-личностных компетенций, которые положительно отражаются на результативности и эффективности труда. В статье более детально представлена информация о специфике обучения с помощью тренингов через вебинары, обозначены преимущества и недостатки данных форм обучения. Даны рекомендации по повышению качества овладения знаниями с помощью вебинаров и тренингов.

Ключевые слова: компетенции, профессионально-личностные качества, вебинар, тренинг, дистанционное обучение, ведущий вебинара, тренер.

Genrikh Yustus

Ph.D. (Pedagogy), associate professor, Moscow State Humanitarian University
M.A. Sholokhov

IMPROVING PROFESSIONAL AND PERSONAL COMPETENCES OF WORKERS' DIFFERENT AREA OF BUSINESS VIA SHORT FORM OF EDUCATION: TRAINING AND WEBINARS

This article deals with a relatively some short period way of learning — webinar and training. More detailed information is presented on the specifics of training through webinars, the advantages and disadvantages of this form of learning. Author give recommendation in field of increase quality of implementation knowledge with webinars and trainings.

Keywords: competences, professional and personal competences, webinar, training, distance learning, leading webinar, trainer.

В наше время существует много разнообразных форм и способов обучения. Среди всего этого многообразия, заслуженные лидирующие позиции принадлежат тренингам и вебинарам. Тренинги имеют более длинную историю своего существования, чем вебинары, так как дистанционное обучение появились только в период роста телекоммуникаций и глобальной интернет эволюции [1,3, 4,5]. Поэтому вначале остановимся на тренингах. Действительно тренинговые формы обучения используются повсеместно. Наиболее распространены они в и бизнес и академической среде. Сейчас крайне сложно представить большинство форм обучения без активных упражнений преподнесения информации или краткосрочных способов стимулирования эмпирических исследований. Обратимся к этимологии слова тренинг, для выработки единых дефиниций нашего понятийного аппарата. Слово тренинг (в английском языке: . training сформировалось от английского глагола to train — обучать, воспитывать) — фактически это форма активного обучения, направленная на развитие трех ключевых областей: знаний, умений и навыков, а также социальных установок и привычек. Тренинги достаточно часто используются, если желаемый результат предстоящего обучения — это не просто получение новой информации или знаний, но и уверенное применение полученных знаний на практике. Многие тренинги предусматривают отработку полученных знаний в учебной практике и последующее использование в повседневной деятельности. Наиболее часто такие тренинги называются «навыковые». Краткосрочные тренинги (не более 4-5 учебных часов) называются «импульсовые». Их основная цель спровоцировать участников обучения на самостоятельное обучение по новым областям знаний, а также активное самостоятельное апробирование в своей трудовой или учебной деятельности. Каждый из подходов имеет свои положительные и отрицательные стороны. Возвращаясь к концептуальному наполнению тренинговых форм обучения, мы остановимся более подробно на разности образовательных парадигм и траекторий персонального роста (А. А. Ищенко, В.Н. Селуянов, И.В.

Липсиц, В.В. Макаров, И.С. Попович, В.В. Козлов, А.Ю. Панасюк, А. Л. Геращенко, С.М. Бубновский, Е.Д. Бреус, Ю.П. Азаров, Ю.И. Щербаков):

– тренинг выступает методом создания необходимых условий для того, чтобы участники раскрылись и осуществили самостоятельный поиск новых способов решения собственных профессиональных или личностных сложностей;

– тренинг как отдельная форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков с помощью знаний тренера или знаний участников;

– тренинг как своеобразная форма когнитивной работы, в которой при помощи положительного подкрепления ведущим обучения или участниками тренинга формируются более правильные или успешные алгоритмы поведения;

– тренинг как интенсивная отработка и практика, в результате которой у участников происходит устойчивое формирование новых умений и отработка навыков с внутренней или внешней рефлексией.

Понятия «социально-психологический тренинг», «корректирующий тренинг», «психологический тренинг», «аутотренинг» и многие другие входят в более широкое понятие «тренинг», которое употребляется во многих областях жизнедеятельности человека для обозначения конкретных действий, направленных на качественное изменение каких-либо поведенческих характеристик тренируемого. Например, в армии, в спорте, рабочих профессиях или разных профессиональных социумах существуют разнообразные виды деятельности, которые представители этих сфер определяют как тренинг. В области ELT (от английского: English learning teaching — обучение преподавателей английского языка) — любая активность, за исключением классических лекций, называется тренингами.

Несмотря на то, что тренинговая форма обучения активно используется в мировой практике больше 100 лет, в нашей стране это относительно молодое

направление. В мире, одним из основателей этой формы обучения принято считать Дейля Карнеги. В 1912 году он основал одну из первых в мире тренинговую компанию названную его именем и фамилией. С помощью тренингов он и его последователи обучали и до сих пор обучают людей основам выступлений перед аудиториями и личностному развитию. Через несколько десятков лет, в 1946 году Курт Левин [2] вместе со своими коллегами более подробно изучили эффективность обучения с помощью тренингов направленных на повышении компетентности в общении. В процессе наблюдений они выявили, что результативность обучения увеличилась от анализа участников собственных переживаний в группе. Благодаря их исследованиям в последующем в США была создана Национальная лаборатория тренинга. В этой лаборатории были апробированы и систематизированы все передовые для того времени знания и методы.

В Российской практике тренинговая обучения стала активно использоваться только в постсоветский период. Зарождение и динамичный рост этой образовательной активности был зафиксирован в 90-ые годы прошлого столетия. Актуальность тренингов была обусловлена изменениями социальных и экономических условий, а также характера изменений в России, происходящими на фоне повсеместного перехода к более капиталистическому обществу. Данные причины привели в свою очередь к активной и широкомасштабной модернизации образования.

Это, в свою очередь, привело к изменению роли педагогов, которым требуется, помимо безупречного уровня профессиональной компетентности в своей предметной сфере, быть готовым к новым организационно-педагогическим условиям и формам образовательных процессов, требующих активной самостоятельной разработки и применения методов и ресурсных материалов, как в области тренинговых форм обучения, так и в области применения достижений общей и профессиональной педагогике.

Анализ разнообразных теорий и педагогических практик позволяет выявить основные виды тренингов используемых в российских практиках. К ним

принято относить: навыкиые тренинги, психотерапевтические тренинги, социально-психологические тренинги, языковые тренинги (для изучающих иностранные языки) и бизнес-тренинги. Данная классификация сформирована по критериям направленности воздействий и изменений по отношению к обучаемым. Большинство программ обучения опираются на формальную или неформальную модель компетенций. В данной модели представлены ключевые навыки, которыми по мнению работодателя, должны обладать сотрудники и которые провоцируют в поведении сотрудника результативный труд. Обучение на тренингах, в этом случае, выступает своеобразной мягкой властью, которая показывает людям фокус эффективной деятельности, а также помогает очень быстро приобрести профессионально-личностные навыки, которые у них не очень хорошо развиты. Наши исследования коммерческих структур (сектора: системная интеграция, банки, страховой бизнес, транспортные компании) показали, что в наши дни наиболее востребованы следующие тренинги: управление временем, эффективные переговоры и презентации, проактивное мышление, бережливое производство, командообразование и тренинги для руководителей.

Также каждый год все больше и больше обучающихся активно принимают участие в вебинарах. Знакомство с вебинарами происходит на рабочих, учебных местах и в домашних условиях. В действительности прогрессивными темпами растет количество образовательных организаций (в том числе и тренинговых фирм/компаний) и интернет-площадок, которые активно применяют вебинары для обучения своих пользователей и слушателей. Для формирования единого терминологического поля, первоначально рассмотрим само определение вебинара. В английском языке слово «webinar» — является сокращением от «web-based seminar», что дословно можно перевести следующим образом: «семинар, организованный при помощи веб-технологий» или «он-лайн семинар». основополагающий базис вебинара — это специальное программное обеспечение, представляющее специальное виртуальное пространство (своеобразный виртуальный учебный класс) в котором есть

преподаватель/ведущий вебинара и участники обучения, при этом обучение выстроено таким образом, что коммуникации организованы между абсолютно территориально удаленными пользователями в режиме реального времени (есть много веб-платформ, которые проводят вебинары для представителей всех континентов и стран одновременно). Фактически участники видят преподавателя без временных задержек и коммуникации происходят в интерактивном режиме. Виртуальный класс, в котором происходит обучение, объединяет в себе необходимый минимум технических возможностей, которые активно используются ведущими: голосовой, текстовой и видеочаты/конференц-мости и так далее [6]. Наиболее часто такие виртуальные платформы дают возможность демонстрировать учебные презентации в формате PowerPoint, разнообразные документы в текстовом формате doc, электронные таблицы в Excel, видео и различные информационные системы (SAP, CRM, интернет-эксплоеры и другие ресурсы). Организация любого вебинара имеет свои неоспоримые преимущества: отсутствие географических и территориальных ограничений (можно пригласить ведущего из другой страны или пройти обучение на одной из многочисленных зарубежных интернет-площадок); почти безлимитный размер аудитории (ограничения могут быть обусловлены техническими возможностями, обычно не более 200 участников за один вебинар и целями планируемого обучающего мероприятия); существенная экономия разнообразных ресурсов: времени и средств организаторов/ведущих, а также самих участников (многие проходят обучение на своих рабочих местах, с минимальным отрывом от рабочих процессов или в домашних условиях); многие виртуальные площадки дают возможность автоматически записать вебинар для последующего использования и тиражирования (данная опция бесценна, когда выступают редкие авторитетные выступающие или нужно масштабировать знания для больших аудиторий), минимальные технические требования (в наши дни вебинары можно смотреть с любого, даже маломощного компьютера, а также с планшета и/или телефона или с телевизора подключенного к Интернету). Несмотря на большое количество явных преимуществ, есть и минусы, которые

необходимо учитывать. К основным недочетам относят: существенно более слабая или отсутствующая обратная связь со всеми участниками обучения (многие ведущие вебинаров отмечают, что им очень не хватает «контакта глазами» с обучаемыми); отсутствие действенных возможностей для контроля участников (по факту принимают участие или просто зарегистрировались/вошли в вебинарную систему и оставили компьютер включенным). Несмотря на обозначенные минусы, как уже было обозначено выше, популярность вебинаров ежегодно растет.

Многие профессиональные ведущие вебинаров научились умело прорабатывать вебинарное время и повышают вовлеченность обучающихся по максимуму. К основным инструментам относят: он-лайн тестирования вначале/в середине/в конце вебинара, слайды-сюрпризы направленные на актуализацию внимания, параллельное обучение перед реальными людьми и одновременно перед виртуальной аудиторией, приводят разнообразную статистику и другую информацию, которая формирует у слушателей яркие визуальные образы [7].

Наиболее часто вебинары используются для следующих активностей (используются самостоятельно или компилируются в несколько): круглый стол (происходит виртуальное обсуждения одного или несколько вопросов для обобщения всех идей и полезных мнений), мозговой штурм (создается специальная доверительная атмосфера, в процессе которой рождается поток новаторских идей и предложений), групповое принятие и проработка важных решений, групповая дискуссия (интенсивное, коллегиальное решение одной или несколько групповых задач), диспут, обучение пользователей особенностям программных продуктов и решений, он-лайн практикум, лекции по разнообразным темам; семинары, в том числе с двумя и более ведущими; локальные и международные конференция; тренинг (для предтренинговой подготовки или посттренингового сопровождения).

Разнообразные методы обучения на вебинарах предъявляют определенные требования к ведущим вебинаров и характеру передаваемых ими знаний [8]. С одной стороны, ведущие вебинара должны подбирать оптимальный уровень

сложности информации, должны быть готовы к разумной продолжительности обучения, заранее приготовить наглядные материалы и проверить их отображение в продуктивном окне вебинара и так далее. С другой стороны, информацию желательно изображать логично и последовательно, а также ориентировать для одной аудитории (в однородных группах качество обучения повышается).

Диапазон вариантов применения виртуального класса в формате вебинара на тренингах по повышению квалификации самый разнообразный: демонстрация переговорных техник, рабочие встречи и тематические презентации, консультации экспертов, он-лайн семинары и консультации. Наиболее часто вебинары используются для обучения взрослой аудитории и пока еще значительно реже в детской или подростковой среде. Но мы не исключаем, что в ближайшее время в области проведения вебинаров появятся новые яркие решения, которые обозначат новые перспективы использования этого инструмента в обучении еще более качественно и продуктивно. Развитие профессионально-личностных компетенций специалистов в современных условиях с помощью вебинаров и тренингов во многом зависят от методологического обеспечения, вариативности используемых приемов и концепций, а также от уровня мастерства ведущего тренинги и вебинары.

Литература

1. Щербаков, Ю.И. Обучение руководителей образовательных организаций на тренингах: актуальность, мотивация, стратегия и методы. / Ю.И. Щербаков — Горно-Алтайск: Международный научный журнал «Мир науки, культуры, образования», №2/2015- С. 105-107.

2. Хрящева Н.А. Психогимнастика в тренинге. Издательства: Речь, Институт Тренинга, 2006 г. ISBN 5-9268-0065-X

3. Юстус Г.В. «Эволюционная модель тренинговых форм обучения», статья в материалах VI международной научно-практической

конференции «Наука в современном информационном обществе», 3-4 августа 2015 г., North Charleston, USA, стр. 81-83

4. Юстус Г.В. «Современные подходы и концепции педагогики в организации тренингов ориентированных на развитие компетенций участников обучения» в материалах XII международной научно-практической конференции «Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени» проводимой Национальной ассоциацией ученых (НАУ), 07-08 августа 2015 года г. Екатеринбург, стр. 82-84

5. Юстус Г.В. «Процесс становления тренинговых форм обучения и сложности вызванные современными парадигмами» в материалах XI международной научно-практической конференции «Психология и педагогика в XXI веке. Очерки научного развития» организуемая международной школой психологии и педагогики, 14-15 августа 2015, г. Новосибирск.

6. Cynthia Clay “Great Webinars: Create Interactive Learning That Is Captivating, Informative, and Fun”, Pfeiffer, 2012, ISBN-10: 1118205448

7. Timothy Koegel, “The Exceptional Presenter Goes Virtual: Take Command of Your Message, Create an "In-Person" Experience, and Captivate Any Remote Audience”, Greenleaf Book Group Press, 2010, ISBN-10: 1608320464

8. Stephen Renton, “The Webinar Warrior: Broadcast Your Way To Credibility, Authority and Profits Create”, Space Independent Publishing Platform, 2011, ISBN-10: 1466262958

References

1. Shherbakov, Ju.I. Obuchenie rukovoditelej obrazovatel'nyh organizacij na treningah: aktual'nost', motivacija, strategija i metody. / Ju.I. Shherbakov — Gorno-Altajsk: Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal «Mir nauki, kul'tury, obrazovanija», №2/2015- P. 105-107. (*in Russian*)

2. Hrjashheva N.A. Psihogimnastika v treninge. Izdatel'stva: Rech', Institut Treninga, 2006 g. ISBN 5-9268-0065-X (*in Russian*)

3. Justus G.V. «Jevoljucionnaja model' treningovyh form obuchenija», stat'ja v materialah VI mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii «Nauka v sovremennom informacionnom obshhestve», 3-4 avgusta 2015 g., North Charleston, USA, str. 81-83 (*in Russian*)

4. Justus G.V. «Sovremennye podhody i koncepcii pedagogiki v organizacii treningov orientirovannyh na razvitie kompetencij uchastnikov obuchenija» v materialah XII mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii «Otechestvennaja nauka v jepohu izmenenij: postulaty proshlogo i teorii novogo vremeni» provodimoj Nacional'noj asociaciej uchenyh (NAU), 07-08 avgusta 2015 goda g. Ekaterinburg, str. 82-84 (*in Russian*)

5. Justus G.V. «Process stanovlenija treningovyh form obuchenija i slozhnosti vyzvannye sovremennymi paradigmami» v materialah XI mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii «Psihologija i pedagogika v XXI veke. Oчерki nauchnogo razvitiija» organizuemaja mezhdunarodnoj shkoloj psihologii i pedagogiki, 14-15 avgusta 2015, g. Novosibirsk. (*in Russian*)

6. Cynthia Clay “Great Webinars: Create Interactive Learning That Is Captivating, Informative, and Fun”, Pfeiffer, 2012, ISBN-10: 1118205448

7. Timothy Koegel, “The Exceptional Presenter Goes Virtual: Take Command of Your Message, Create an "In-Person" Experience, and Captivate Any Remote Audience”, Greenleaf Book Group Press, 2010, ISBN-10: 1608320464

8. Stephen Renton, “The Webinar Warrior: Broadcast Your Way To Credibility, Authority and Profits Create”, Space Independent Publishing Platform, 2011, ISBN-10: 1466262958