

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА КАК ИННОВАЦИОННОЙ ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Сидельникова Т.Т.<sup>1</sup>, Темников Д.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГАОУ ВО «Казанский федеральный университет», Казань, e-mail: [public.mail@kpfu.ru](mailto:public.mail@kpfu.ru)

Рассмотрена эффективность современной формы активного образовательного процесса – акмеологического тренинга. Проведен анализ организации повышения квалификации преподавателей в высших учебных заведениях, выделены основные проблемы и определены возможные точки роста, особо подчеркивается важность внутриорганизационного повышения квалификации. Эффективность акмеологического тренинга оценена через критерии, предложенные в модели реакций Кирпатрика, путем последовательного отслеживания уровней реакций: от активности непосредственного участника тренинга до степени полезности образовательной организации, в которой он работает. На основании анализа результатов анкетирования слушателей выявлены особенности акмеологического тренинга, которые отличают его от других форм обучения, определены профессионально ориентированные, процессные и личностно-ценностные характеристики тренинга. Высокий профессионально ценный потенциал тренинга обеспечивается широкими возможностями адаптации как самого контента, так и технологий к учебным курсам по различным образовательным направлениям. Среди процессных характеристик, касающихся содержания и технологического инструментария проведения тренинга, особо выделены: эффективность при повышении квалификации, непрерывность информационного обмена между тренером и аудиторией, информационная насыщенность (информативность) и активная вовлеченность в образовательный процесс. Личностно-ценностные характеристики тренинга свидетельствуют о развитии компетенции психологической рефлексии коммуникативной деятельности преподавателя, ориентации на творческое саморазвитие, раскрытие внутренних ресурсов. Личностно-ценностные характеристики тренинга свидетельствуют о развитии компетенций психологической рефлексии профессиональной коммуникабельности, творческого саморазвития. Имеющийся опыт позволяет рассматривать тренинг как процедуру, уже прошедшую этап апробации самой методики и находящуюся на этапе широкого внедрения.

Ключевые слова: тренинг, повышение квалификации, преподаватель, университет.

## THE EFFECTIVENESS OF ACMEOLOGICAL TRAINING AS INNOVATIVE FORM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF UNIVERSITY EDUCATORS

Sidelnikova T.T.<sup>1</sup>, Temnikov D.A.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Kazan Federal University, Kazan, e-mail: [public.mail@kpfu.ru](mailto:public.mail@kpfu.ru)

The article considers the effectiveness of the modern form of active educational process-acmeological training. The analysis of the organization of professional development of teachers in higher educational institutions was carried out. The main problems were identified and possible points of growth identified. The importance of in-organization training is emphasized. The effectiveness of acmeological training is evaluated through the criteria proposed in the model of Kirpatrick reactions, by sequentially tracking the levels of reactions – from the activity of the direct participant of the training to the usefulness of the educational organization in which he works. On the basis of questionnaires features of acmeological training which distinguish it from other forms of training are revealed, professionally-oriented, process and personal and value characteristics of training are defined. The high potential of the training is provided by wide possibilities of adaptation of both the content and technologies to the training courses in various educational areas. Among the process characteristics related to the content and technological tools of the training are highlighted next ones: efficiency in training, continuity of information exchange between coach and audience, information saturation (informativeness) and active involvement in the educational process. Personally valuable characteristics of training testify to development of competence of implementation of psychological reflection of communicative activity of the teacher, orientation on creative self-development, disclosure of internal resources. Our experience allows us to consider the training as a procedure that has already passed the stage of testing the technique itself, and is at the stage of wide implementation.

Keywords: training, professional development, educator, university.

Преподаватель вуза – личность, компетенции которой весьма многообразны. Это и

умение проектировать учебный процесс, в том числе применяемые технологии, гибко соотнося цели, средства и результат, прогнозируя возможные риски осуществлять психологическую рефлексию своей профессиональной, и прежде всего коммуникативной, деятельностью, реализовывать социокультурную миссию университета, высшего образования в целом. Наконец, а, может, в первую очередь, он должен быть просто интересен студентам как личность, как человек, с уникальным опытом или знаниями. Как видим, миссия его многогранна, в связи с чем требованием дня является непрерывный рост его профессионализма и личностного потенциала, что во многом обеспечивается системой повышения квалификации [1; 2].

Сегодня в российском образовании, в частности в системе повышения квалификации преподавателей, существует ряд проблем. В первую очередь, вопрос мотивации самих преподавателей к повышению квалификации, которые зачастую считают этот процесс пустой тратой времени и финансовых ресурсов. Эта проблема не надумана, она имеет реальные причины. Эти причины в формальном подходе к организации курсов, низком качестве контента самих программ и, безусловно, в устаревших технологиях его предоставления. Как результат – критическое снижение уровня мотивации преподавателей к участию в курсах повышения квалификации.

Согласно опросу Фонда общественного мнения [3] 40% работающих россиян не планируют повышать свою квалификацию. Еще около 40% респондентов проходят повышение квалификации вынужденно, выполняя требования работодателя, рассматривая повышение квалификации как «возможность продвижения по службе», «повышения зарплаты» или, в случае преподавателей вузов, как необходимое условие для прохождения периодической аттестации.

Еще более усугубляет ситуацию то, что курсы повышения квалификации проводятся в рабочие часы, когда преподаватель должен выполнять свою учебную нагрузку, занимаясь со студентами. От этого его участие в программе становится эпизодическим, рвется логика обучения, а структура курса уже не представляется ему целостной.

К сожалению, к настоящему времени со всеми или с некоторыми из перечисленных проблем можно столкнуться практически в каждом вузе.

Отдельного разговора заслуживает вопрос качества проводимых на курсах занятий, использования актуальных образовательных технологий, необходимости внедрения инновационных практик в дополнительное профессиональное образование преподавателей. В системе повышения квалификации все еще преобладают курсы, построенные в формате лекционного «марафона», не предполагающие рефлексивного подхода, коллегиального обмена опытом самими слушателями. По-прежнему актуальны слова признанного

специалиста в области ускоренного обучения и переподготовки кадров Б. Бадмаева, который констатировал, что «к сожалению, подготовка людей к практической профессиональной деятельности или повышение их квалификации идет с научной точки зрения стихийно или шаблонно, поскольку повышение квалификации осуществляется в большинстве случаев по схеме обучения в вузе и даже школе: рассказ (лекция) и показ → опрос (семинар, «круглый стол» как его более «взрослая» форма) → новый материал, опять рассказ (лекция) и показ и т.п.» [4]. Неудивительно, что пройдя повышение квалификации, преподаватель по-прежнему будет «доучиваться на рабочем месте», т.е. ему необходимо адаптировать то, что он получил, к содержательным и организационным процедурам учебного процесса [5]. В этой связи важным направлением развития системы повышения квалификации является дальнейшее внедрение кейсовых и проектных технологий, «упакованных» в формат акмеологического тренинга.

Последний представляет собой систему интерактивных, вариативных и интегративных специализированных приемов интенсивного общения и обучения, сориентированных на мобилизацию внутренних ресурсов человека, что позволяет обеспечить рост профессионализма и личностного потенциала преподавателя [6]. Интенсификация процесса повышения квалификации становится насущной задачей. Решение этой задачи важно как слушателям, стремящимся получить профессионально востребованные компетенции в минимальные сроки, так и вузу, который обеспечивает повышение уровня профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава.

Любая форма повышения квалификации предполагает оценку ее эффективности, которая заключается в готовности преподавателя реализовать полученные на тренинге компетенции в профессиональной практике [7].

Существующий инструмент оценки эффективности тренинга [8] позволяет отслеживать реакцию участников; субъективное отношение к приобретению знаний и умений; готовность применять приобретенные компетенции на рабочем месте. Оценка критерия «уровень результата для организации» объективно осложнена тем, что одновременно участвовать в тренинге всему преподавательскому коллективу конкретного подразделения невозможно. В этой связи потребность и готовность адаптировать приобретенные знания и педагогический инструментарий к собственной практике будут демонстрировать только преподаватели, прошедшие обучение в тренинге.

Оценка эффективности в рамках первых трех критериев была начата авторами еще в 1996 году, когда в Казанском университете был впервые организован выездной тренинг по инновационным технологиям обучения для молодых преподавателей, продолжена в 2004-

2010 годах при проведении специализированных тренингов для преподавателей Казани, Нижнего Новгорода, Нижнекамска, Набережных Челнов. Постоянный характер в системе повышения квалификации преподавателей КФУ тренинги приобрели с 2012 года [9], что позволило регулярно проводить оценку эффективности тренингов.

Реакция участников фиксируется итоговым индивидуально-групповым анкетированием, сфокусированным на плюсах и минусах тренинга, его преимуществах для слушателей в информационном и личностном контекстах, рассматривается динамика состояния слушателей в первый день и в финале занятий. Отдельно анализируются причины, препятствующие широкому распространению тренинга.

Плюсами содержательной стороны тренинга, по мнению слушателей, выступают «синтез насыщенной теории и большого объема практики», «сложные, но очень интересные задания», «много полезной информации».

Технологическое обеспечение занятий характеризуется такими параметрами, как «сочетание различных методов и приемов, разнообразие игротехнических инструментов, следовательно, гибкость сценирования тренинга, заданий, учитывающих усталость и активность аудитории», «неординарность», «качественный раздаточный материал».

Плюсом коммуникативной составляющей были названы «паритетность всех участников тренинга», «освоение новых знаний в области коммуникации и развитие «умений работать в команде», «возможность обмениваться идеями с представителями различных вузов и найти варианты их апробации в образовательной деятельности».

Возможности тренинга в развитии личностного потенциала слушатели увидели в непрерывной саморефлексии, в ходе которой «осуществляется самопознание и, в какой-то степени, самореализация личности»; «благодаря тренингу я увидел в себе те плюсы и минусы, качества, которые присутствуют, но не осознаются», «обострилось стремление далее работать над собой». По мнению слушателей, тренинг «развивает память, внимательность», «способствует реализации творческих, артистических начал».

Анкетирование зафиксировало динамику отношения и самооценки слушателей.

В самом начале тренинга – ожидание, определенная тревожность: «Интерес, и одновременно какой-то страх перед неизвестным; чувство неуверенности: что же будет? Смогу ли я отвечать на вопросы? Каково будет мое поведение?»; «Состояние разведчика перед заданием»; «Не знал, что такое тренинг, поэтому отнесся к этому мероприятию со всей серьезностью».

В финале занятий слушатели описали свое состояние так: «Легкая усталость, ощущение, что мозги "кипят"», «Уверенность и ощущение силы», «Чувство, как будто узнал какую-то тайну», «Тренинг – что-то очень знакомое, родное», «Полная включенность,

увлеченность процессом», «Грусть, сожаление, что тренинг закачивается».

Среди минусов тренинга – малая его продолжительность. Это обстоятельство связано с тем, что, с одной стороны, необходимо полное погружение в предмет, временная концентрация, а с другой – высокая загруженность преподавателей в рамках основного учебного процесса. Представляется, что решение вопроса может быть найдено в организации занятий в каникулярное время (летние и зимние школы).

Ограничением тренинга была названа также усталость: «иногда велика физическая, эмоциональная, интеллектуальная нагрузка», «общая нагрузка в процессе тренинга была непривычной... Но, скорее, это не столько минусы тренинга, сколько неподготовленность слушателей к нему», «Усталость, но и азарт». Указанное ограничение постоянно отслеживалось ведущими по невербальным проявлениям, а также в ходе ежедневной двухразовой рефлексии. Получаемая обратная связь определяла тактику ведущих в выборе различных видов разгрузок, обеспечивающих высокую работоспособность аудитории.

Замеры обратной связи 2012-2017 годов содержали анализ профессионально ориентированных, рассмотренных в предыдущей статье [10], процессных и личностно-ценностных характеристик тренинга. Процессные характеристики касались содержательной стороны и технологического обеспечения тренинга (рис. 1).

### Процессные характеристики тренинга

по данным анкетирования слушателей в 2015-2017 гг  
(выборка 400 человек)

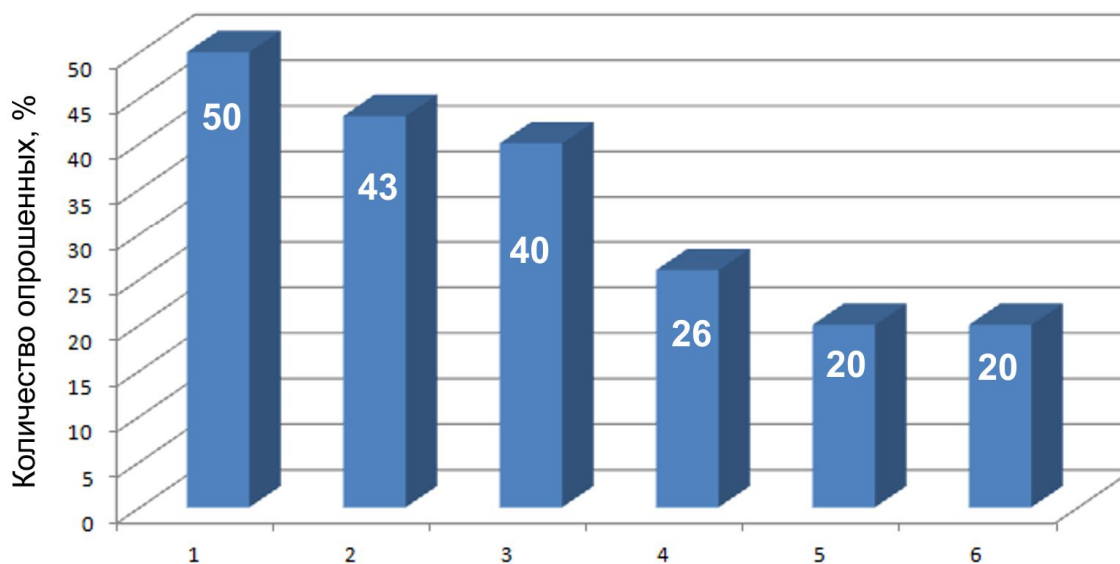


Рис. 1. Оценка тренинга в контексте процессных характеристик:

50% - наиболее эффективная форма организации учебного процесса при повышении квалификации; 43% - эффективный и непрерывный информационный обмен между ведущим и аудиторией; 40% - информационная насыщенность (информативность); 26% - непрерывная вовлеченность в деятельность; 20% - командная работа (возникновение

ментального поля); 20% - актуализация использования визуальных способов представления информации

Удовлетворенность слушателей используемым в тренинге инструментарием показала адекватность предлагаемой формы повышения квалификации предметному полю деятельности слушателей.

Анализ личностно-ценностных характеристик тренинга (рис. 2) показывает его нацеленность на осуществление преподавателями психологической саморефлексии, сфокусированность на творческом саморазвитии, реализации внутреннего потенциала.

### Личностно-ценные характеристики тренинга

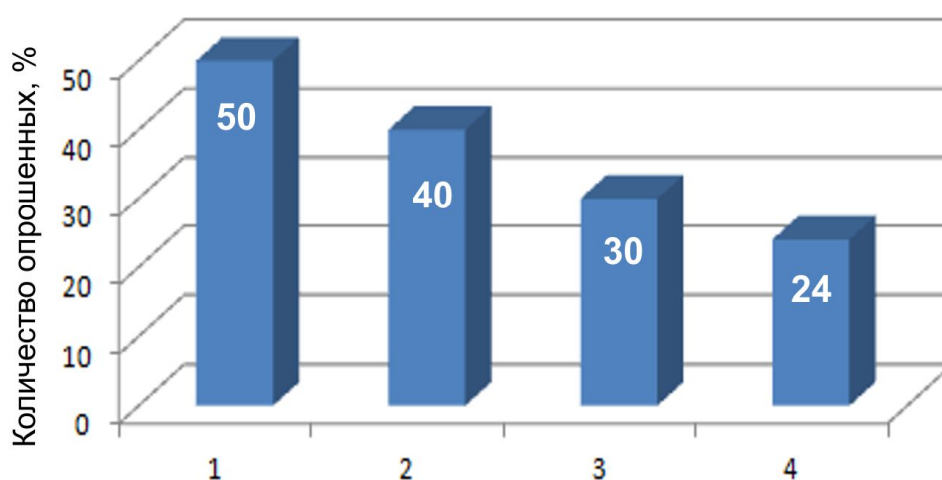


Рис. 2. Оценка тренинга в контексте личностно-ценных характеристик (выборка аналогично рис. 1): 50% - стимулирование к самосовершенствованию; 40% - повышение самооценки и уверенности в себе; 30% - раскрытие внутренних ресурсов (стимулирование самопознания); 24% - эмоциональный подъем в ходе обучения

Как видно из рисунка, каждый второй из всех опрошенных слушателей отмечает важность акмеологического тренинга с точки зрения его потенциала как мощного стимулятора при работе над собой, в процессе роста профессионального уровня и развития коммуникативной компетентности. Не менее важным является и возможность оптимального позиционирования слушателей в социальной среде и в незнакомой, а иногда даже и неудобной (с точки зрения психологического комфорта, ситуационной неопределенности, абсурдности), игровой ситуации через повышение самооценки и обретение уверенности в собственных силах. Эмоциональный подъем в ходе обучения, безусловно, является полезным дополнением к положительным качествам тренинга, позитивно влияющим на процесс творчества и коммуникации. Однако он, конечно, не может выступать основным средством увеличения

эффективности. Вполне объяснимо, что в этом контексте преимущества тренинга отмечают лишь 25% слушателей.

Исследование причин, осложняющих диссеминацию акмеологических тренингов (по мнению анкетированных), указывает, что они имеют как объективный, так и субъективный характер: «Я сторонник широкого внедрения тренинга во все области образования. Этому мешает непонимание людьми значения тренинга не только для приобретения новых знаний, но и для осмысления личной жизненной траектории. Но чтобы это понять, управленцам от образования самим надо пройти тренинг»; «Мешает консервативность людей, недоверие к инновациям, сложившаяся традиционная форма повышения квалификации». «Самое главное, тренинг очень трудно проводить, трудно найти большое количество профессионалов-модераторов, а самое главное, непонятно – где и кто их будет готовить».

Преимущества тренинга в сравнении с другими вариантами повышения квалификации слушатели охарактеризовали следующим образом: «возможность погрузиться в искусственно созданную, но реально возможную ситуацию, "проиграть" ее»; «постоянная работа мозга», концентрация внимания, следовательно, освоение и усвоение информации, «необходимость оперативно принимать решения в неожиданной игровой ситуации, а не выступать с заранее подготовленным материалом»; «другие виды организации занятий направлены на то, чтобы дать знания. Тренинг же позволяет получить знания и одновременно эти знания дать другим, идет обучение в действии».

В заключение можно сказать, что тренинг как активная форма организации учебного процесса, предполагающая получение информации в режиме творческого обмена мнениями, проработки навыков и рефлексии, по мнению самих его участников-преподавателей высшей школы, значительно превосходит по эффективности другие виды учебных занятий. Акмеологический тренинг сегодня – уже не просто технология, проходящая этап обсуждения и апробации, это своевременный и обоснованный формат организации повышения квалификации преподавательского состава современного вуза, находящийся на этапе широкого внедрения в образовательную практику.

### **Список литературы**

1. Мелёхина Е.А. Принципы профессионального развития преподавателя вуза // Современные проблемы науки и образования: электронный научный журнал. – 2014. – № 2 [Электронный ресурс]. - URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=12602> (дата обращения: 06.03.2018).
2. Казачихина М.В. Развитие установки на инновационную деятельность у педагогов //

Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. – № 4 [Электронный ресурс]. - URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-ustanovki-na-innovatsionnuyu-deyatelnost-u-pedagogov> (дата обращения: 06.03.2018).

3. Сорокина А.А. Система повышения квалификации в России // Мой профсоюз: газета. – 2013. – № 47. - 21 ноября [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.ug.ru/archive/53635> (дата обращения: 26.02.2018).

4. Бадмаев Б.Ц. Психология и методика ускоренного обучения. – М.: Владос, 1998. – 272 с.

5. Ореховская Н.А. Тренинг как форма обучения в высшей школе // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 6 [Электронный ресурс]. - URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/trening-kak-forma-obucheniya-v-vysshey-shkole> (дата обращения: 06.03.2018).

6. Сидельникова Т.Т. Акмеологический тренинг как форма организации курсов повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений / Т.Т. Сидельникова, Д.А. Темников // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 3 (110). – С. 101-104.

7. Казымова Т.С. Теоретические основы процесса повышения квалификации преподавателя: его сущность, структурообразующие компоненты готовности и принципы // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 6 [Электронный ресурс]. - URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25929> (дата обращения: 04.03.2018).

8. Kirkpatrick D.L., Kirkpatrick J.D. Evaluating training programs: the four levels. – 3rd ed. - San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2006. – 399 p.

9. Темников Д.А. Модель повышения квалификации преподавателей в больших учебных группах / Д.А. Темников, Г.И. Гарнаева, А.В. Аганов // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 3 (110). – С. 83-86.

10. Сидельникова Т.Т. Потенциал и ограничения акмеологического тренинга как формы повышения квалификации преподавателей университета / Т.Т. Сидельникова, Д.А. Темников // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 5 [Электронный ресурс]. - URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=27013> (дата обращения: 26.02.2018).