Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта

На правах рукописи

ТИМОФЕЕВА Валентина Владимировна

МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА МЕЖКОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ТУРИСТСКИХ КАДРОВ

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Д И С С Е Р Т А Ц И Я

на соискание ученой степени доктора педагогических наук

Научный консультант :

доктор педагогических наук, профессор

Пельменев Виктор Константинович

Калининград

2014

О Г Л А В Л Е Н И Е

Стр.

Введение……...5

Глава I. **Непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров как объект педагогического исследования**……...31

1.1. Сущность и основные тенденции непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров…….……...…...…….32

1.2. Введение межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров……54

1.3. Профессиональные компетенции менеджеров туриндустрии…….....71

Выводы по первой главе…….....**.**88

Глава 2. **Предпосылки проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовке туристских кадров** …...……...…….……90

2.1. Проблемы организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров..……...…….....91

2.2. Возможности образовательных комплексов непрерывного профессионального туристского образования …….....107

Выводы по второй главе…….....138

Глава 3. **Методология проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров…….**…….....**.....**140

3.1. Методологические основы проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров……...…….……141

3.2. Моделирование межкорпоративного образовательного комплекса ……..165

3.3. Реализация активного проектирования в образовательном процессе межкорпоративного образовательного комплекса …….... ……... …….188

Выводы по третьей главе……...…….....231

Глава 4. **Практика организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона**……**...**……234

4.1. Специфика реализации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в Калининградском регионе…….....235
4.2. Ход и результаты практической работы……..……...……..255
4.3. Оценка результативности организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров…….. …..…..……...…..……...……281
Выводы по четвертой главе…….……....318
Заключение……...……..…….……....321
Список литературы……...…….……..……..333
ПРИЛОЖЕНИЯ…….…….....371
Приложение А. Профессиограмма «Коммерческий агент» для сферы туризма и гостеприимства……...372
Приложение Б. Профессиональные компетенции менеджера туриндустрии…….……374
Приложение В. Интегрированная модель профессиональной компетентности менеджера туриндустрии …….....……375
Приложение Г. Многосторонняя природа эффекта социального партнёрства ……..378
Приложение Д. Пример ИОМ в рамках дисциплины “Основы менеджмента”……..387
Приложение Е. Проведения итогового занятия по дисциплине «Управление организационными изменениями» ……..388
Приложение Ж. Сценарий проведения итогового занятия по менеджменту: Презентация авторского игрового фильма посвященного менеджерам всех времен «Игра со временем»……394
Приложение З. Итоговая личная рефлексия студентов……396
Приложение И. Проект создания Центра студенческих инициатив ……398
Приложение К. Концепция проекта молодежного общественного объединения студентов и выпускников КИТ(РМАТ) «Международная лаборатория маркетинговых исследований»…….....401
Приложение Л. Концепция проекта программы создания корпоративного университета на базе кондоминиума «Рыбная деревня»……..404
Приложение М. Проект программы развития туристско-рекреационной зоны муниципального образования «Городское поселение Приморьевское»

Светлогорского района Калининградской области……408
Приложение Н. Инновационный проект «Создание сети ресурсно-рекрутинговых центров поселений Калининградской области……...417
Приложение О. Работа со школьниками по теме «Образование и карьера»……...428.
Приложение П. Экспериментальный учебно-тематический план элективного курса экономико-правового профиля «Менеджер-предприниматель»……...430
Приложение Р. Распределение предметных областей по командам……431
Приложение С. Требования к разработке и оформлению курсового проекта……432
Приложение Т. Предложения в программу международного молодежного сотрудничества «Россия-Норвегия»……434
Приложение У. Программа формирования «Золотого резерва – управленцев» в сфере туризма и гостеприимства……437
Приложение Ф. Материалы по проведению тренингов корпораций туриндустрии (“Cronwell Resort Фальке”, “Helipark Kaiserhof Калининград”)……450
Приложение Х. Профессиональный семинар по бизнес – проектированию «Вместе построим будущее»……...464
Приложение Ц. Интегрированная система профессиональной подготовки……...471
Приложение Ч. Результаты эксперимента по выработке предложений в проект муниципальной системы оценки качества образования……..478
Приложение Ш. Авторская программа «Основы менеджмента и предпринимательства» элективный курс для учащихся старших классов, 10-11 класс ……..……488

Введение

Актуальность исследования. XXI век является веком информации и знаний, которые становятся непосредственной производительной силой. Вследствие этого образование определяет состояние и перспективы развития общества. Современную – постиндустриальную эпоху можно назвать информационным обществом знаний ввиду той роли, которую в ней играют знания и информация. Выделяется инновационно-креативный аспект как ключевой для современного социума. Именно образованию в новом постиндустриальном инновационно-креативном обществе принадлежит ведущая роль, когда непрерывное образование становится фактором общественной и трудовой жизни, обретает статус особого механизма общественного и культурного развития. Большая часть трудоспособного населения переходит на работу в сферу услуг, прослеживается тенденция формирования «общества услуг», создающего 63,4 % от валового мирового продукта.

Особенностью историко-культурной ментальности России является то, что уровень образования всегда считался главным стратегическим ресурсом нации, определяющим её место в процессах мирового развития. В этой связи модернизация российского образования предполагает научное переосмысление и оценку достигнутого уровня, выделение недостатков и выявление порождающих их причин, разработку новых стратегических направлений и концептуальных теорий, обоснование содержательно-процессуальной основы проектирования и построения инновационных образовательных систем, обеспечивающих полноценное компетентностное развитие личности. Система образования любого уровня и каждое из её звеньев в отдельности могут успешно выполнять свои функции только в том случае, если структура, организация и методы работы достаточно мобильны, полностью отвечают не только сегодняшним требованиям, но и имеют стратегическую направленность. В современном образовании наблюдаются следующие объективные тенденции: потребность в профессиональной подготовке к практической деятельности в профессии; возрастание диагностичности в постановке целей и оценке результатов обучения; повышение интенсивности обучения на основе использования современных педагогических технологий; разработка и внедрение образовательных стандартов; интеграция и дифференциация видов и ступеней образования на основе принципа непрерывности и целостности; усиление открытости и социальной

ориентации образования, его индивидуально-креативного начала; активизация инновационных процессов в развитии образовательных систем.

Все основные образовательные тенденции актуальны и для непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. По наблюдению учёных (Х. Рюттера, А. Коха, И. Криппендорфа и др.), экономическая деятельность в области мировой туриндустрии составляет приблизительно 11 % от валового мирового продукта, создаёт 8 % рабочих мест, что с учётом сопутствующих отраслей, делает её самой крупной в мировой экономике. Ежегодно в этой сфере создаётся около 3 млн. рабочих мест. На рынке рабочих мест Европейского союза 13 % занимает туризм. По данным Международной организации труда, создание одного рабочего места в мировой туристской системе обходится примерно в 20 раз дешевле, чем в других секторах экономики. В России доля туризма в валовом внутреннем продукте с учётом мультипликативного эффекта составляет 6,3%. В туриндустрии России работает около 2,3 % занятого населения страны.

Непрерывная профессиональная подготовка является процессуальной характеристикой непрерывного профессионального образования. При профессиональной подготовке туристских кадров приходится одновременно взаимодействовать с взаимосвязанными процессами глобализации и стремительного технологического развития. Вследствие этих процессов полученные знания быстро устаревают, а умения и навыки, необходимые в туристской деятельности, требуют постоянного обновления.

Наблюдаются следующие тенденции в туриндустрии: рост мировых требований к качеству услуг; профессиональная стандартизация и появление комплексных туристских услуг, требующих концентрации усилий многих организаций; усиление конкуренции в кризисных условиях. По оценкам экспертов, в настоящее время потребности всех подразделений туристской деятельности в профессионалах обеспечиваются на 55 %. В настоящее время государство уступило рыночным структурам ведущую роль в решении проблем профессионального образования по формированию его содержания: компоновка содержательной составляющей, выбор форм и методов организации образовательного процесса становятся прерогативой заинтересованных сторон в лице работодателей (*корпораций*), педагогов, обучающихся.

Состояние исследования проблемы. В педагогической науке накоплен достаточно большой теоретический потенциал для исследования проблем формирования *содержания образования*. Общие методологические проблемы образования, высшей шко-

лы и *систем непрерывного образования* освещены в работах С.И. Архангельского, Ю.К. Васильева, П.Я. Гальперина, Г.Г. Голубева, И.Ф. Исаева, Н.В. Кузьминой, А.И. Мищенко, А.М. Новикова, Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, К.К. Платонова, Л.Ф. Спирина, Н.Д. Хмель, Е.Н. Шиянова и др. Общим проблемам развития *системы профессионального образования* уделяется в последние годы активное внимание. Большая работа здесь проделана С.Я. Батышевым, В.П. Беспалько, А.А. Вербицким, В.М. Вергасовым, В.И. Гинецинским, Г.П. Корнеевым, В.Я. Кикотем, Ю.А.Кустовым, Н.В. Кузьминой, В.И. Щеголем и др. Интерес к формированию *содержания профессиональных знаний* и их фундаментализации, а также к вопросам подготовительного профессионального образования наблюдается в работах педагогов и психологов А.В.Барабанщикова, В.С. Олейникова, А.М. Пырского, А.Б. Серых, И.Н. Симаевой, В.А. Сластенина, Н.В. Тамарской, П.В. Худоминского, В.Н. Цветковой, С.Н. Чистиковой, Я.Я. Юрченко и др. *Профессионализм личности* рассматривается в связи со способностью к самодвижению, самореализации с формированием человека как субъекта профессиональной деятельности. В работах отечественных исследователей отражены различные аспекты профессионального развития личности, в частности, стадии развития профессионализма (Е.М. Иванова, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Т.С. Пряжников и др.), развитие операционно-технической и мотивационно-целевой сфер в процессе становления профессионализма (В.А. Бодров, О.С. Гребенюк, Т.Б. Гребенюк, А.К. Маркова, О.Г. Носкова, В.Ю. Питюков, С.К. Сергиенко и др.), закономерности системогенеза профессиональной деятельности (В.Н. Дружинин, В.Д. Шадриков и др.). В публикациях В.В. Безлепкина, В.В. Валентинова, С.В. Кондратьева, Г.В.Мальцева, Э.М. Никитина и других исследователей, нашли теоретическое освещение вопросы сущностной оценки *дополнительного профессионального образования* как одной из форм образования, обеспечивающей реализацию принципа непрерывности, особенности его динамики, педагогических целей, методов и содержания, расширение деятельности составляющей учебный процесс, его ориентации на активные методы обучения. *Психолого-акмеологические условия* оптимизации процесса дополнительного профессионального образования исследуются в работах О.С.Анисимова, А.А. Аринушкиной, А.А. Бодалева, А.С. Гусевой, А.А. Деркача, С.Н.Силиной и других авторов. *Проблемам андрагогики* посвящено значительное число исследований (Н.В. Борисова, С.И. Змеев, Ю.Н. Кулюткин, Ф.Н. Литке, Г.А. Никишов, Е.И.Огарев, В.Г. Онушкин, В.И. Подобед и др.).

Отечественный опыт совершенствования системы профессионального образования показал, что перспективными путями устранения имеющихся противоречий являются обновление содержания обучения и применение *инновационных образовательных технологий.* Эти проблемы отражены в работах А.О. Будариной, С.Я. Батышева, А.П. Беляевой, А.В. Головачева, Г.П. Корнева и др. Что касается вопроса о преемственности непрерывного профессионального образования, то в России имеется опыт создания образовательных многоуровневых комплексов, представленный в работах А.В.Дружкина, Н.А. Кононец, Н.И. Коркина, Л.А. Кочемайкиной, П.И. Пискунова, Е.А.Плисецкого, в том числе в туриндустрии - Т.К. Горячевой, О.В. Пироговой, А.М. Прохорова, С.А. Свириденко и др. Профессиональное туристское образование включает: теорию становления, развития и диверсификации системы непрерывного профессионального туристского образования (И.В. Зорин, В.А. Квартальнов, А.И. Сеселкин и др.); квалификационно-дидактическую структуру профессионального туристского образования (А.И. Зорин); уровни и ступени профессионального туристского образования (Г.И. Зорина, С.И. Лукьянченко, Л.В. Ляшева и др.); профессионально-значимые качества в сфере туризма (Е.А. Алилуйко, Г.И. Бабий, И.Б. Будик, Т.В. Ворошилова, Е.Н. Гаранина, Н.А. Гультяева, М.А. Домбровская, Е.Н. Канина, Г.Н. Лаврова, Е.В. Мошняга, Н.В. Набатова, А.А. Поспелова, Т.В. Санникова и др.); организацию системы подготовки профессионалов туриндустрии по основным специальностям (Д.В. Ермилова, А.В. Квартальнов, А.Н. Кузнецов, Л.В. Курило, В.Н. Лебедев, В.Е. Матвеев, В.Л. Погодина, Н.В. Табунова и др.). Проблеме научно-методического обобщения, развития и совершенствования образовательных систем *на региональном и муниципальном уровнях* с учётом внешней среды уделено внимание в трудах: В.Н. Аверкина, С.Б. Баязитова, А.С. Газязова, С.С. Гиля, В.Г. Гладких, Т.К. Го-рячевой, Н.Х. Джаримова, А.В. Ковалева, И.Н. Курышева, Ф.Н. Лаврова, В.С.Лазарева, Д.А. Новикова, Э.Н. Павлова, А.Е. Семенова, Е.В. Ткаченко, И.С. Томилова, Н.Г. Худомей, В.А. Щербаковой и др.

Качество непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров становилось предметом внимания специалистов, однако комплексные исследования по методологии и практике формирования целостной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в инновационной форме межкорпоративного образовательного комплекса не изучались. Важнейшая роль в реализации современной парадигмы профессионального образования принадлежит регионализации образовательных си-

стем. Именно данный уровень формирующего воздействия во многом обусловливает педагогическую эффективность процессов сохранения, приумножения и последующей трансляции социально-культурных ценностей и национальных традиций, содействует успешности формирования в сознании молодых людей глобальных констант профессионализма и общечеловеческой морали. В исследованиях по созданию региональных систем непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров (Т.К. Горячевой, А.В. Дружкина, О.Н. Щербаковой и др.) основной акцент сделан на создание образовательной среды посредством интеграции образовательных учреждений всех уровней системы непрерывного профессионального образования, предлагается жёсткая государственно-общественная модель управления региональными многоуровневыми системами непрерывного профессионального туристского образования. В таких системах ответственность сторон за исполнение принятых соглашений в условиях действия правовой базы необходима для эффективного функционирования социально-педагогического механизма развития социального партнёрства, что по нашему мнению в современных рыночных условиях не является достаточно эффективным.

В исследовании акцентируется внимание на социальном партнёрстве как гибком рыночном механизме оптимизации эффективности системы непрерывной профессиональной подготовки. Образовательные процессы естественно и взаимовыгодно реализуются на базах социальных партнёров. Принцип *межкорпоративности* обеспечивает гибкую адаптивную структуру образовательной системы, которая может включать по необходимости территорию любой корпорации туриндустрии и не требует дополнительной организационной структуры управления. Функцию управления обеспечивают рыночные механизмы, такие как бенчмаркинг, осуществляющие гибкое регулирование по кластерному принципу.

В представленных ранее исследованиях не проработан механизм, создающий *саморазвивающуюся* систему, что является необходимым критерием конкурентоспособности в современных условиях. Методологически важно учесть, что в связи с разработкой образовательной парадигмы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в форме межкорпоративного образовательного комплекса необходима разработка методологических основ формы организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, как *педагогического явления.* Кроме того разрабатывается наполнение формы содержанием (инновационными педагогическими технологиями в

проектировании), обеспечивающими процессы развития и представление современных знаний в системе непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Изучение отраслевой и образовательной специфики туристской деятельности в целом и с учётом региональной составляющей позволили выявить сложившиеся **противоречия:** между востребованным клиентами турпродуктом на уровне мировых стандартов и недостаточной подготовленностью отечественных кадров туриндустрии для его обеспечения; между объективными требованиями к качеству профессиональной туристской подготовки отражёнными в профессиональных стандартах и современным состоянием системы непрерывного профессионального туристского образования, характеризующейся отсутствием практико-ориентированной, стратегической и развивающей направленности; между общим концептуальным уровнем современной туристики с ярко выраженными тенденциями к междисциплинарному синтезу, интеграции научного знания, использованию новейших достижений системно-целостного, личностного, деятельностного подходов, возможностей новых информационных технологий научно-исследовательской и образовательной деятельности и отсутствием теоретико-методологических основ соответствующей целостной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Изложенные противоречия определили ***проблему исследования,*** которая заключается в методологическом обосновании и практической реализации подходов к организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Цель исследования – теоретико-методологическое обоснование и разработка практических основ формирования инновационной целостной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в форме межкорпоративного образовательного комплекса.

Объект исследования – непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров.

Предмет исследования – межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Гипотеза исследования:

1. Межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров является целостной системой непрерывного профес-

сионального туристского образования и представляет собой центр инновационного роста туриндустрии.

2. Данная форма обладает свойствами межкорпоративной, инновационной, креативной, интегрированной, практико-ориентированной, универсальной (гибкой, адаптируемой), саморазвивающейся, целостной образовательной системы, реализованной по региональному кластерному принципу.

3. Межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров будет эффективен, **если:**

- обоснование его *необходимости и целесообразности* будет осуществляться на основе выявления и исследования тенденций: туриндустрии, межкорпоративных, региональных и педагогических, а также тенденций развития компетентностного подхода и непрерывного профессионального образования;

- системообразующим фактором в построении межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров является цель - формирование качественно нового типа профессионала, эффективность использования профессиональных функций которого находится в прямой зависимости от постоянного профессионального и личностного саморазвития на основании спроектированной *интегрированной модели профессиональной компетентности;*

- проектирование межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров будет опираться на такие *предпосылки* как: отраслевые, региональные и образовательные проблемы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров; возможности систем непрерывного профессионального образования, необходимые для их решения и социально-педагогические условия, обеспечивающие переход этих возможностей в действительность в форме межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров;

- *методология проектирования* межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров с учётом философского, общенаучного, конкретно-научного и технологического уровней будет включать систему моделей во взаимосвязи с уровнями моделирования и соответствием признакам формы образовательного процесса;

- базовым образовательным процессом для всех уровней непрерывной профессиональной подготовки и уровня метазнаний является *активное проектирование,* управляющее развитием, которое позволяет проектировать комплекс как сложную саморазвивающуюся систему и реализует его возможности для решения проблем непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров;

- организация межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров будет подчинена учёту с общеметодологической позиции признаков устойчивого развития и региональности и включает разработку: *структурно-организационного обеспечения, учебно-методических материалов и* комплексной критериальной экспертной системы оценки эффективности его деятельности,

4. **так как** межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров имеет все признаки целостной системы непрерывного профессионального образования: целеполагание, проектирование, содержание, деятельность, управление, диагностику.

В соответствии с пониманием проблемы, цели и гипотезы исследования в диссертации были поставлены следующие **задачи:**

1. Рассмотреть непрерывную профессиональную подготовку туристских кадров как объект педагогического исследования для обоснования необходимости и целесообразности проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.
2. Разработать интегрированную модель профессиональной компетентности менеджера туриндустрии с учётом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки.
3. Исследовать предпосылки проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.
4. Разработать методологию проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.
5. Реализовать активное проектирование как базовый образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

6. Провести экспериментальную работу по организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона и оценить его эффективность.

Методологическую основу исследования составляют концепции целостного, компетентностного и деятельностного подходов к процессу образования. В качестве дополнительных подходов использовались концепции устойчивого развития и самоорганизации систем, в том числе активных и кластерных.

Теоретическая основа исследования.

Для решения первой задачи: концепция непрерывного профессионального образования в условиях его модернизации, (В.И. Андреев, Б.С. Алишев, Н.В. Борисов, Б.С.Гершунский, С.П. Дарин, А.М. Новиков, П.Н. Осипов, В.А. Сластенин, О.К. Филатов и др.); теоретические вопросы организации региональных профессиональных образовательных комплексов (Ш.З. Валиев, Н.Н. Малофеев, Э.Н. Макшанцева, Н.М.Назарова, Л.В. Охотникова, Н.К. Сергеев, Д.С. Шилова и др.); теоретические основы становления и развития отечественной непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров (О.В. Айгистова, И.М. Артемова, Т.К. Горячева, И.В. Зорин, Г.И. Зорина, В.А. Квартальнов, А.И. Сеселкин и др.); региональные структуры профессионального туристского образования (А.П. Беляева, И.И. Кондратко, О.Н.Щербакова, В.А.Щербакова и др.); формы организации педагогического процесса (Г.И. Ибрагимов).

Для решения второй задачи: компетентностный подход к организации образовательного процесса (И.Я. Зимняя, Д.А. Иванова, А.К. Маркова, Е.И. Мычко, Л.А. Петровская, Н.В. Самсонова, А.В. Хуторский и др.); процесс развития мышления в формировании компетентности (А. Маслоу); проблемы профессионального развития (К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, А.И. Зимняя и др.); методологический аппарат по формированию компетенций (С. Уиддет, С. Холлифорд и др.); тенденции развития современного менеджмента (Б. Гейтц, Э.М. Голдар и Дж. Кокс, П.Ф. Друкер, М.Р. Макнили, К.А. Нордстрем, Й. Риддерстале, С. Чоудхари и др.).

Для решения третьей задачи: новая парадигма непрерывного профессионального образования, отвечающая современным требованиям экономической и социальной сфер развития общества (А.М. Новиков); труды по проблемам профессиональной подготовки туристских кадров (А.В. Дружкин, А.И. Зорин, Г.И. Зорина, В.А. Кальней, В.А. Квартальнов, Т.С. Комиссарова, Н.Н. Лагусева, Н.Т. Пироженков, О.В. Пирогова, В.Ю. Пи-

тюков, и др.); проблемы туристики (И.В. Зорин, В.А. Квартальнов, И.Д. Солодухин и др.); проблемы региональной организации непрерывного профессионального образования (Г.И. Большакова, В.А. Вангенгейтнер, Т.К. Горячева, А.В.Дружкин, И.И. Кондратенко, В.А. Щербакова, О.Н. Щербакова и др.); внутрифирменное (корпоративное) повышение квалификации (Д.Е. Егорычев, Й. Кужде, С.А. Охраменко и др.); социальное партнёрство в профессиональных образовательных комплексах, в том числе и в туриндустрии (Т.М. Зарубин, П. Карстанье, А.М.Осипов, В.В. Тумалев, Ю.В. Шмарион и др.);

Для решения четвертой задачи: общефилософская методология научного познания объекта как открытой развивающейся системы (И.В. Блауберг, А.А. Горелов, В.Н. Садовский, А.М. Новиков, Д.А. Новиков, Э.Г. Юдин и др.); теория и концепция личностно-ориентированного образования (В.П. Бездухов, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.); теория целостного педагогического процесса (О.С. Гребенюк, И.Ф.Исаев, В.А. Сластенин, И.П. Подласый и др.); педагогическое моделирование (И.А. Зязюн, Н.В. Кузьмина, Л.Ф. Спирин и др.); педагогические концепции формирования индивидуальности человека и его творческого саморазвития и самоактуализации (Н.Ф. Вишнякова, О.С. Гребенюк, Т.Б. Гребенюк, Н.В. Кузьмина, А. Маслоу, А.А. Орлов и др.); теории развивающего обучения (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов и др.); теория и концепция личностно ориентированного образования и обучения (В.В.Сериков, И.С. Якиманская и др.); идеи рефлексивно-гуманистической концепции решения творческих задач (Н.Г. Алексеев, Г.А. Балл, Г.Е. Залесский, И.С. Ладенко, Я.А. Пономарев и др.).

Для решения пятой задачи: теория квантового мышления (М.И. Беляев, Р. Пенроуз и др.); теория активных систем (И. Ансофф, С. Цымбал, А. Кабицын и др.); синергетическая теория самоорганизации в социальных системах (Е.Н. Князев, Н.Н.Моисеев и др.); концепция целостного, развивающего, системного и деятельностного подходов к процессу обучения (И.В. Блауберг, Л.С. Выготский, О.С. Гребенюк, Ю.В. Громыко, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, Г.П. Щедровицкий и др.); применение инновационных технологий в образовании (Ф. Бурнард, А.П. Панфилова, С.Д.Трифонова, И.П. Федоров и др.).

Для решения шестой задачи: законодательные и нормативные акты Российской Федерации, региональные документы, доктрины ЮНЕСКО и Болонского соглашения по вопросам развития профессиональной подготовки туристских кадров, региональной туриндустрии и кластерных инициатив; концепции, планы и проекты развития организа-

ций и территорий; государственные стандарты качества образовательного процесса: ОСОКО, ФГОС готовности к профессии (для довузовского уровня), ГОС ВПО третьего поколения (для вузовского уровня), квалификационные требования стандарта ИСО 9001:2000; методология педагогических исследований (С.И. Брызгалова, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, В.С. Леднев, А.М. Новиков и др.), принципы содержания системы профессиональной подготовки туристских кадров (И.А. Васильева, Т.П. Каверина, В.В. Кузнецов, С.Д. Поляков и др.); особенности развития туриндустрии Калининградского региона (Е.Г. Кропинова, В.К. Пельменев, С.П. Силич и др.), педагогическая психология взрослых и методология квалиметрии развития человека (В.П. Беспалько, В.И. Боголюбов, Н.В. Борисова, В.Т. Фоменко, Д.В. Чернилевский, И.Д. Ладанов, Т.А. Подольская, Е.П. Тонконогая, Е.Е. Туник и др.).

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы были использованы следующие **методы исследования:** теоретико-методологический анализ научной литературы и программно-методической документации; изучение и обобщение практического педагогического опыта развития профессиональных образовательных комплексов; понятийно-терминологический метод, теоретический анализ проблем и методов исследования, вычленение подсистем сложных объектов и их системный анализ, моделирование и проектирование с использованием деятельностного и акмеологического подходов; педагогические наблюдения, опросно-диагностические методы (экспертная оценка, анкетирование, интервьюирование, тестирование, беседы и рейтинговая оценка); психолого-педагогический эксперимент, а также анализ продуктов учебной, учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; математические методы анализа и обработки данных количественных и качественных характеристик исследования.

Источником исследования явился также собственный опыт автора по проектированию и организации инновационных образовательных процессов на различных уровнях непрерывного профессионального образования в течение 25 лет.

Личное участие автора в исследовании осуществлялось:

- **на управленческом уровне** при разработке концепций, планов и программ развития различных объектов (в том числе и образовательных) туриндустрии в Калининградской области, основанных на идее регионального кластерного подхода к конструированию образовательных программ, при анализе и обработке результатов их практического внедрения;

- **на уровне организации и конструирования** межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в Калининградском регионе;

- **в разработке методологии активного проектирования** и включении его в образовательный процесс всех уровней профессиональной подготовки обучающихся и в педагогические коллективы, ориентирующие будущих профессионалов на дальнейшую работу в плане реализации идей непрерывной профессиональной подготовки;

- **в практической работе автора** как**:** декана факультета менеджмента туризма и гостеприимства и создателя факультета дополнительного профессионального образования Калининградского института туризма - филиала Российской международной академии туризма (КИТ(РМАТ)); профессора кафедры менеджмента и туристско-гостиничного бизнеса КИТ(РМАТ); эксперта кластерной инициативы региональной туриндустрии; преподавателя в образовательных учреждениях различного уровня непрерывного профессионального образования, коммерческих и общественных организациях.

Опытно-экспериментальная база исследования: высшие учебные заведения региона: Калининградский институт туризма – филиал Российской международной академии туризма; Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота; Санкт Петербургский филиал института управления и экономики; Калининградская высшая школа управления; Калининградский государственный технический университет; предприятия индустрии туризма и гостеприимства Калининградского региона: турфирма «Флорида», туристическая компания «МИК-АВИА», туристский комплекс «Самбия», туристский комплекс ««РИК Отель» - CROMVELL RESORT FALKE», гостиничный комплекс «HELIOPARK Kaiserhoff Калининград»; Калининградский государственный колледж сервиса и туризма; профильные классы СОУ МОШ №: 7, 10, 14, 19, 31, 35 г. Калининграда; СОУ МОШ посёлка Приморье Светлогорского городского округа, посёлка Славинск Гвардейского района, посёлка Петрово Гурьевского района Калининградской области; негосударственное образовательное учреждение «Языковая школа «Привет!»»; Европейский тренинговый, языковый и туристский центр - ESC; молодёжное движение Региональной национально-культурной автономии российских немцев Калининградской области на базе Немецко-Русского дома Калининграда; образовательная площадка для русскоязыч-

ной молодёжи международного молодёжного лагеря «Балтийский Артек» - «Мост в будущее».

В опытно-экспериментальной работе участвовали1860 школьников, 4375 студентов, 178 профессионалов туриндустрии, 25 учителей и преподавателей.

Исследование проводилось в четыре этапа.

На первом (опытно-аналитическом) этапе (1987-1999 гг.) осуществлялось изучение теоретических основ и методологии, аналитическая работа и практическое освоение активных игровых методов решения проблем и проектирования деятельности (системно-мыследеятельностная методология) в системе развивающего образования, в том числе в ходе участия во всесоюзных организационно-деятельностных играх под руководством Г.П. Щедровицкого; практика применения освоенных методов в системе непрерывного профессионального образования в рамках Всесоюзного института повышения квалификации Министерства рыбного хозяйства СССР – участие в организации и проведении всесоюзных организационно-деятельностных игр («Дальрыбпром», «Союз промышленников и предпринимателей Калининградской области», «Калининградрыбпром», «Черноморрыбпром», «Судореммашавтоматика» и др.); создание Ассоциации предпринимательниц Калининградской области и работа в качестве ее президента в области адаптации и применения указанных методик для организации образовательного процесса в системе повышения квалификации и переподготовки в рамках «Школы бизнеса» при ассоциации для детей и взрослых; работа в практическом бизнесе, продолжение освоения и совершенствования методик активного проектирования и применение их к командам корпораций; консультационная деятельность в отделе регионального консультирования администрации Калининградской области.

На втором (поисково-образовательном) этапе (1999-2003 гг.) – изучалось состояние разработанности проблемы применения системно-мыследеятельностной (СМД) методологии в образовательном процессе по публикациям в научной литературе и практике работы образовательных учреждений; параллельно осуществлялась адаптация модифицированной СМД методологии для образовательного процесса на базах: Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота, Санкт-Петербургского филиала Института управления и экономики, Калининградского государственного технического университета и др.

На третьем этапе (констатирующем) (2003-2008 гг.) – в качестве образовательной базы добавился Калининградский институт туризма – филиал Российской международной академии туризма, Балтийский федеральный университет им. И. Канта, общеобразовательные учреждения Калининградской области и организации туриндустрии. Изучалась непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров, проверялась актуальность применения методики активного проектирования к региональной системе непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, разрабатывались исходные положения и многоуровневая модель проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. Это позволило сформулировать научную гипотезу, наметить программу её экспериментальной проверки, провести констатирующий эксперимент по выявлению базовых потребностей в туристской деятельности региона и исходного уровня разработанности методологии организации образовательного процесса на всех этапах непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. Обобщался и систематизировался эмпирический материал.

На четвёртом (формирующем) этапе (2008-2014 гг.) – обобщение опыта по результатам исследования (разработке, внедрению, коррекции с элементами экспериментальной работы); подготовка и издание монографий, научных статей, учебно-методических материалов; завершение оформления результатов исследования в виде докторской диссертации. Полученные результаты педагогических экспериментов, подтверждают эффективность организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Ведущая идея исследования заключается в возможности методологической разработки и практической реализации межкорпоративного образовательного комплекса как инновационной целостной системы, обеспечивающей непрерывную профессиональную подготовку туристских кадров для формирования конкурентоспособных профессионалов и создания саморазвивающихся систем всех уровней вложенности (профессионал, корпорация, туриндустрия).

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Современные тенденции развития общества, образования, туриндустрии, регионов и корпораций (рост значимости и качества туруслуг; востребованность непрерывной стратегически направленной, индивидуально-креативной подготовки кадров; рост

ответственности корпораций и регионализация образовательных систем) определяют *необходимость* формирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, систематизирующего эти тенденции и соответствующего их требованиям.

2. Обоснование и разработка системы профессиональных компетенций менеджера туриндустрии, представляющей *интегрированную модель профессиональной компетентности* с учётом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки в виде пирамиды компетентности, включающей неосознанную некомпетентность, осознанную некомпетентность, осознанную компетентность, неосознанную компетентность и мастерство, наделяет создание межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров признаками *целесообразности.*

3. Межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров является *инновационной формой* непрерывного профессионального туристского образования в логике признаков формы организации педагогического процесса (систематичная, саморазвивающаяся, деятельностная, личностно-ориентированная и т.д.) и обладает свойствами инновационной, креативной, интегрированной, практико-ориентированной, универсальной (гибкой, адаптируемой), межкорпоративной, *целостной образовательной системы*, реализованной по региональному кластерному принципу.

4. Выявленные актуальные проблемы в отраслевом, региональном и образовательном аспектах рассмотрения являются *основой для создания* межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

5. *Возможности* межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, необходимые для решения отраслевых, региональных и образовательных проблем, являются средством реализации свойств новой формы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

6. *Социально-педагогические условия* для обеспечения перехода возможностей межкорпоративного образовательного комплекса в действительность включают: сочетание преемственности и интегративности образования; компетентностную ориентацию; проектно-деятельностное образование; государственно-межкорпоративное социальное

партнёрство; практико-ориентированное образование; бенчмаркинг; соответствующую подготовку преподавателей; создание учебно-методической базы.

7. Проектирование межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров базируется на методологии, содержащей следующие уровни: *философский* (системный, генетический, эволюционный подходы)*, общенаучный* (междисциплинарный, комплексный, синергетический, функциональный подходы)*, конкретно-научный* (аксиологический, контекстный, личностно-деятельностный и компетентностный подходы) *и технологический* (активное проектирование, инновационные образовательные маршруты, уровни организации образовательного процесса), что позволяет создать саморазвивающуюся адаптивную систему с гибким рыночным механизмом регулирования по кластерному принципу.

8. Система моделей во взаимосвязи с уровнями моделирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, дополненная синергетической компонентой, созданная на основе регионального кластерного принципов и активного проектирования, соответствующая признакам формы образовательного процесса, реализует возможности данного комплекса для решения проблем непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

9. Формирование профессиональной компетентности кадров туриндустрии, являющейся целью технологической системы межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, обеспечивается *активным проектированием*, управляющим изменениями, которое интегрировано в образовательный процесс в форме *инновационных образовательных маршрутов*, реализуемых по *уровням структурирования* образовательного процесса.

10. Запуск процессов саморазвития системы на всех уровнях вложенности (профессионал, корпорация, межкорпоративный образовательный комплекс, туриндустрия) обеспечивается на метауровне моделью управления знаниями, базирующейся на определённых принципах и правилах, имеющей специфические факторы и навыки.

11. Для практической реализации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров необходимы следующие условия: учёт с общеметодологической позиции признаков устойчивого развития и региональности, а также экономической, кадровой, социальной, педагогической ситу-

аций; разработка *структурно-организационного обеспечения и учебно-методических материалов* для всех уровней непрерывной профессиональной подготовки.

12. Применение системы критериев и показателей результативности, разработанных с учётом государственных стандартов высшего профессионального образования, предусматривающих личностные, метапредметные компетентности, предметные компетентности, входящих в общую интегрированную модель профессиональной компетентности, в результате педагогических экспериментов с использованием авторской экспертной системы *подтверждает эффективность* межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Результаты, полученные лично соискателем и их научная новизна:

- *обоснована* необходимость и целесообразность проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, представляющего инновационную форму непрерывного профессионального образования кадров туриндустрии. [Данная форма систематизирует тенденции: *общества* (переход от постиндустриального общества услуг к инновационно-креативному); *туриндустрии* (рост значимости и требований к качеству турпродукта); *регионов* (усиление конкуренции, потребности роста конкурентоспособности в кризисных условиях); *корпораций* (ответственность за качество повышения квалификации кадров, конкуренция); *образования* (запуск процессов креативности и саморазвития личности); *непрерывного профессионального образования* (комплексность, образование через всю жизнь). Обоснована инновационность формы, обладающей *свойствами:* межкорпоративной, креативной, интегрированной, практико-ориентированной, универсальной (гибкой, адаптируемой), саморазвивающейся, целостной образовательной системы, реализованной по региональному кластерному принципу];

- *обоснована и разработана* система профессиональных компетенций менеджера туриндустрии, представляющая *интегрированную модель профессиональной компетентности* с учётом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки в виде пирамиды компетентности, наделяющая межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров признаками целесообразности [Пирамида компетентности, основана на цикле процесса мыслительного развития формирования компетентности с идеологией Flow-менеджмента и включает уровни: *бессознательная некомпетентность*, которая характеризуется низкой производитель-

ностью в профессиональной подготовке и неспособностью к определению своих слабых мест; *сознательная некомпетентность* - характеризуется низкой производительностью, но уже распознаванием недостатков в деятельности и слабых мест; *сознательная компетентность* - характеризуется улучшенной производительностью; *бессознательная компетентность* - характеризуется естественной, интегрированной, автоматической деятельностью с более высокой производительностью; *мастерство* – высшая степень профессионализма];

- *охарактеризован* межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в логике признаков формы организации педагогического процесса с учётом его свойств [Преемственность основных тенденций и направлений непрерывного профессионального образования (признак: *исторически сложившаяся*); гибкость и адаптируемость системы, обеспечиваемые структурой комплекса и реализующие образовательные государственные стандарты (признак: *устойчивая*); реализация интегрированной технологической цепочки с учётом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки (признак: *логически завершённая*); сложность образовательного комплекса, обладающего всеми системными признаками – множество элементов, наличие взаимосвязей, единая цель (признак: *систематичная*); единство социальных партнёров, реализованное по региональному кластерному признаку, обладающее собственными свойствами (социальной, экономической и организационной составляющих) и имеющее внешние ограничения - региональные, предметной области (признак: *целостная*); саморазвитие, обеспечиваемое активным проектированием на всех уровнях вложенности (признак: *свойства саморазвития*); целеполагание и самоопределение в активном проектировании (признак: *личностно-ориентированный*); обучение в деятельностном режиме активного проектирования (признак: *деятельностный характер*); чёткая регламентация состава участников образовательного процесса в каждом конкретном случае (признак: *постоянство состава участников*); режимы проведения образовательного процесса на различных этапах непрерывной профессиональной подготовки соответствуют сценариям инновационных образовательных маршрутов, созданных в соответствии с государственными стандартами (признак: *наличие определённого режима проведения*) для организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров)];

- *выявлены и систематизированы* отраслевые, региональные и образовательные проблемы, определяющие отбор и содержание методов организации межкорпоративного образовательного комплекса [Проблематика имеет следующий вид: закрытость от бизнеса и общества, рост конкуренции и требований к качеству туруслуг, стремительный научно-технический прогресс, необходимость единой сертификации и соответствия международным требованиям *(отраслевые*); общие (негативная демографическая ситуация, отсутствие требуемых ресурсов и региональных рынков труда) и специфические (географическая изолированность, конкурентное окружение, несоответствующая инфраструктура, включение в глобальные бизнес-процессы) *(региональные*); отставание качества от мировых стандартов практико-ориентированного, стратегически направленного, развивающего образования (*образовательные*)];

- *исследованы* общие возможности образовательных комплексов различных типологий и выявлены возможности межкорпоративного образовательного комплекса, необходимые для решения отраслевых, региональных и образовательных проблем [Возможности, систематизированные по топам решаемых проблем: преемственность, профориентация, востребованность, качество, саморазвитие, креативность (для *отраслевых проблем*); индивидуализация, адаптивность, инновационно-стратегическая составляющая, конкурентоспособность, интегрированность, межкорпоративность, региональность (для *региональных проблем*); высокое качество, компетентностный подход, корпоративность, практико-ориентированность, проектно-деятельностный подход (для *образовательных проблем*)];

- *определены* социально-педагогические условия, обеспечивающие переход возможностей межкорпоративного образовательного комплекса в действительность: сочетание преемственности и интегративности образования; компетентностная ориентация; проектно-деятельностное образование; государственно-межкорпоративное социальное партнерство; практико-ориентированное образование; коучинг; бенчмаркинг; соответствующая подготовка преподавателей; создание учебно-методической базы;

- *разработана* методология межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров [Методология включает: *философский уровень* – эволюционный и системный подходы которого, определяют комплекс как региональную отраслевую *систему* непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров; *общенаучный уровень* – междисциплинарный, комплексный,

синергетический, функциональный подходы которого определяют в комплексе межкорпоративное социальное партнёрство как структуру взаимодействия по кластерному принципу; *конкретно-научный уровень* – культурно-исторический, личностно-деятельностный, контекстный, компетентностный подходы которого определяют в комплексе психолого-педагогический аспект системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров; *технологический уровень* – инновационный, системно-мыследеятельностный и проектный подходы которого, определяют в комплексе методический уровень организации базового образовательного процесса – активное проектирование, что в отличии от ранее созданных многоуровневых региональных образовательных комплексов туриндустрии представляет собой саморазвивающуюся систему с гибким рыночным механизмом регулирования по кластерному принципу];

- *обоснована и разработана* система моделей межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров [Система включает уровни: *целей и задач* (реализующий сущностный признак формы образовательного процесса - целостность); *функций* (включающий функциональную модель комплекса, объединяющую образовательную, маркетинговую специфическую и регионообразующую функции, а также модель многосторонней синергетической природы социального партнёрства, реализованного по кластерному принципу); *организационно-структурный* (включающий структурную модель комплекса и концепции развития его социальных партеров); *логический* (включающий алгоритмическую модель инновационного образовательного маршрута); *концептуальный* (включающий пространственно-временную модель образовательного процесса в виде взаимосвязи уровней организации образовательной деятельности); *методический* (представляющий модель активного проектирования и концептуальную модель проекта); *технологический* (включающий методы реализации интегрированной модели профессиональной компетентности – активное проектирование и интеграцию его в образовательный процесс с помощью структурирования образовательного процесса и инновационных образовательных маршрутов)];

- *представлена* метамодель управления знаниями для всех элементов комплекса и системы в целом [Знания каждой организации и всего комплекса рассматриваются как саморазвивающаяся система, которая базируется на принципах (моделирования, развития, деятельности) и правилах (мотивации, потребителя, результативности); имеют спе-

цифические навыки (систематизации, иерархичности, уникальности) и факторы (беспрепятственности, стимулирования, интерактивности)];

- *конкретизирован* технологический уровень межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на основе технологий: *активного проектирования*, целью которого является управление развитием [Развивающий аспект осуществляется посредством активной соорганизованной коллективной образовательной мыследеятельности (действующей в квантовом режиме), заключающийся в создании комплексного проекта на основе объединительной идеи, обеспечивающей согласование интересов всех участников образовательного процесса, обладающих свойством активности, в том числе свободой выбора своего состояния, собственными интересами и предпочтениями, где управляющие воздействия зависят от состояний управляемых объектов; *инновационного образовательного маршрута* для интеграции активного проектирования в образовательный процесс обучения конкретной дисциплине в форме адаптированного проекта под цели субъекта и объекта данного процесса; *структурирования образовательного процесса* для структурно-временной взаимосвязи пленарно-теоретического, проектно-практического, итогово-деятельностного и рефлексивного уровней организации образовательной деятельности];

- *выявлены* факторы реализации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров [Применяется общеметодологическая позиция с учётом признаков устойчивого развития (положительное воздействие на окружающую среду, экономику, социум), регионального (геополитическое положение, размеры территории, изолированность, уникальность, развитие инфраструктуры), а также экономической, кадровой, социальной, педагогической ситуаций];

- *осуществлена* практическая реализация межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона [Для целей реализации разработано структурно-организационное обеспечение всех составляющих моделей комплекса и учебно-методические материалы для всех уровней непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров];

- *разработана* система критериев и показателей результативности - комплексная и для всех уровней межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. [Система разработана с учётом государ-

ственных стандартов качества образовательного процесса ИСО 9001:2000 (всемирная), ОСОКО (РФ), ФГОС готовности к профессии (для довузовского уровня), ГОС ВПО третьего поколения (для вузовского уровня), квалификационных требований - профессиональных стандартов (для послевузовского уровня), которые предусматривают следующие показатели: личностные, метапредметные компетентности, предметные компетентности и входящие в представленную интегрированную модель профессиональной компетентности: *довузовский уровень* - критерии: общие компетентности (принятия и реализации управленческих решений, информационно-коммуникационные технологии, мотивационная, исполнительско-рефлексивная, командообразования, экстремальная, организационная), специальные компетентности (здорового образа жизни, отраслевая, этическая, образовательная, корпоративная, предпринимательская), показатели – индивидуальные коэффициенты уровня компетентности (1, 2, …6); *вузовский уровень* - критерий – *самоэффективность*, включающий: распредмечивание, целеполагание, проблематизацию, моделирование, проектирование, соорганизацию, самоорганизацию, рефлексию (показатели – уровни самооценки – низший, средний, высший), креативность, коммуникативность, корпоративность с соответсвующими показателями; *послевузовский уровень* - критерии: производительность, качество, командная работа, приверженность кампании и другие, показатели - значения процентных коэффициентов. Система включает общие критерии оценки качества образовательного учреждения; критериальную оценку требований к интегрированной модели профессиональной компетентности менеджеров туриндустрии; экспертную систему оценки результатов применения активного проектирования в образовательном процессе; модель многосторонней природы синергетического эффекта социального партнёрства межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров для получения максимального синергетического эффекта].

По результатам педагогических экспериментов значения всех показателей имеют репрезентативную выборку и положительную динамику, что подтверждает эффективность организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что оно способствует решению проблемы, имеющей важное научное и хозяйственное значение - повышение

качества непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, формирование конкурентоспособных профессионалов, корпораций и туриндустрии в целом.

Обоснование необходимости инновационной формы, введение и раскрытие нового понятия «межкорпоративный образовательный комплекс» в логике признаков формы организации педагогического процесса дополняет теорию профессиональной педагогики в разделе *«генезис и перспективы развития» в аспекте форм его реализации*. Обоснование и разработка системы профессиональных компетенций менеджера туриндустрии, введение нового понятия «интегрированная модель профессиональной компетентности» с учётом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки в виде «пирамиды компетентности» дополняет теорию профессиональной педагогики в разделе «*педагогический процесс и его проектирование» в аспекте целеполагания*. Выявление и систематизация отраслевых, региональных и образовательные проблем для отбора и содержания методов организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, исследование и выявление возможностей межкорпоративного образовательного комплекса, необходимых для решения этих проблем, дополняет теорию профессиональной педагогики в разделе *«генезис и перспективы развития систем профессионального образования»* в аспекте методы организации непрерывного профессионального образования. Определение социально-педагогических условий, обеспечивающих переход возможностей межкорпоративного образовательного комплекса в действительность, дополняет теорию профессиональной педагогики в разделе *«педагогический процесс в профессиональном образовательном учреждении и его проектирование*». Создание методологической основы проектирования межкорпоративного образовательного комплекса, включающей философский, общенаучный и конкретно-научный подходы и разработка технологического уровня, дополняет *методологию непрерывного профессионального туристского образования в аспекте форм его организации*. Создание многоуровневой модели межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, дополненной межкорпоративным, региональным, кластерным, синергетическим компонентами уточняет теорию профессиональной педагогики в разделах *управление профессиональным образованием* в регионально-профильном аспекте *и проектирование педагогического процесса.* Обоснование технологизации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки турист-

ских кадров для формирования профессиональной компетентности, включающей введение новых понятий: «активное проектирование», «инновационный образовательный маршрут» и «уровни структурирования образовательного процесса» вносит вклад в *теорию педагогических технологий профессионального туристского образования*. Разработка средств реализации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристского образования с общеметодологической позиции с учётом признаков устойчивого развития и региональности, а также экономической, кадровой, социальной и педагогической ситуаций; конкретное структурно-организационное обеспечение и учебно-методические материалы для всех уровней непрерывной профессиональной подготовки дополняет теорию профессиональной педагогики в разделах *управление профессиональным образованием и технология профессионального обучения.*

Проведённое исследование способствует *развитию категориального аппарата педагогической науки*: обоснована необходимость и целесообразность построения понятий «межкорпоративный образовательный комплекс», «интегрированная модель профессиональной компетентности» и раскрыто их содержание; введены понятия «активное проектирование», «инновационный образовательный маршрут», «уровни структурирования образовательного процесса», «принцип межкорпоративности», «синергетическая модель многостороннего эффекта социального партнёрства» и раскрыта их сущность.

Практическая значимость исследования заключается в его направленности на совершенствование системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров за счёт введения её инновационной формы, разработки методологии её формирования и деятельности. Практическая реализация многоуровневой структурно-содержательной модели межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона подтверждает результативность и даёт образец формирования подобных комплексов. Разработка учебно-методических проектов и программ, реализующих инновационные образовательные маршруты и обеспеченные методически по дисциплинам, могут быть использованы в массовом педагогическом опыте непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров: *для довузовского этапа* - программы («Предпринимательская деятельность в туризме»; «Менеджер-предприниматель»; «Краеведение»; авторская

программа элективного курса для учащихся старших классов - 10-11 класс (школьный компонент) «Основы менеджмента и предпринимательства**»;** «Инновационная система ранней профессиональной и предпринимательской ориентации и успешного вхождения в профессию»), учебное пособие «Система профессиональной ориентации для вхождения школьников в профессию»; *для вузовского этапа* - программы и учебно-методические пособия: («Основы менеджмента», «Организационное поведение», «Управление организационными изменениями», «Теория организации», «Проектный менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Стратегический менеджмент»), проект и программа «Формирование Золотого резерва отрасли» и их методическое обеспечение - трёхтомное учебное пособие «Инновационные технологии проектного менеджмента»; *для послевузовского этапа* - комплекс корпоративных тренингов «Непрерывное образование сотрудников организации» (формирование актуальных компетенций, искусство продаж, маркетинговые исследования, стратегические программы, бизнес-решения). Практическую значимость имеют концепции развития социальных партнёров комплекса, организаций и территорий – как объектов туриндустрии региона; категориальная модель оценки эффективности деятельности межкорпоративного образовательного комплекса и экспертная система оценки результатов применения активного проектирования в образовательном процессе. Опубликованные монографии, учебные и учебно-методические пособия могут быть использованы в массовом педагогическом опыте профессионального образования.

Достоверность и обоснованность результатов исследования базируется на методологическом обосновании исходных теоретических положений, их соответствии передовым тенденциям развития педагогической теории и практики; на применении комплекса методов, адекватных природе исследуемого объекта, цели и задачам исследования; значительном объёме экспериментальных данных и репрезентативности выборки; надёжной корреляции результатов качественного и количественного анализа экспериментальной практики, что обеспечивается длительным характером опытно-экспериментальной работы по проектированию и реализации методологии активного проектирования в образовательном процессе на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования нашли отражение в шести монографиях, одном трёхтомном и двух однотомных учебных

пособиях, 12 учебно-методических и методических пособиях, 55 статьях (16 – в сборниках рецензируемых изданий ВАК), тезисах докладов 28 научных и научно-практических конференций: международных (Калининград - 2006, 2007, 2008, 2009, 2011; Пенза - 2006, 2012; Клайпеда (Литва) - 2008; Петрозаводск - 2008, 2009; Иркутск - 2008; Ижевск - 2008; Москва - 2008, 2011; Пушкин - 2009; Дмитров - 2009; Przemysl (Польша) - 2011; Саратов - 2011; София (Болгария) – 2012; Прага (Чехия) - 2012, 2013) и всероссийских (Калининград - 2002, 2006, 2010-2012; Тула -2008).

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ходе разработки и реализации ряда образовательных проектов, а также в процессе педагогической деятельности автора (Всесоюзный институт повышения квалификации Министерства рыбного хозяйства СССР, Калининградский институт туризма – филиал Российской международной академии туризма, Балтийский федеральный университет им. И Канта, Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота, Калининградский технический государственный университет, Высшая школа международного бизнеса, гостиничные комплексы: «Самбия», «”РИК Отель” - Cromvel Resort Falke» и «HELIOPARK Kaiserhoff Калининград», турфирмы: «ФЛОРИДА» и «Мик-Авиа», негосударственное образовательное учреждение «Языковая школа ”Привет!”», Региональная национально-культурная автономия российских немцев Калининградской области), в качестве методолога смены международного молодёжного лагеря «Балтийский Артек», и члена кластерной инициативы туристского кластера Калининградской области в рамках правительства северных стран, о чём свидетельствуют приведённые акты внедрения.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем работы 559 страниц текста, включая 73 таблицы, 16 рисунков, 24 приложения.

Глава 1. Непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров как объект педагогического исследования

Стремительное развитие всемирных процессов требует адекватной реакции профессионалов на изменения внешней среды и приводят к акцентированию внимания на непрерывной профессиональной подготовке туристских кадров. В первой главе решаются следующие педагогические задачи:

1. рассмотреть непрерывную профессиональную подготовку туристских кадров как объект педагогического исследования для обоснования необходимости и целесообразности проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров;
2. разработать интегрированную модель профессиональной компетентности менеджера туриндустрии с учётом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки.

Для решения первой задачи раскрываются следующие вопросы. Выявляется сущность и современные тенденции непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. Для этого нами исследуется основная категория рассмотрения – непрерывная профессиональная подготовка, являющаяся процессуальной характеристикой непрерывного профессионального образования (НПО), концепции развития, основные тенденции и закономерности, а также особенности развития НПО туриндустрии, что обосновывает необходимость проектирования инновационной формы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Вторая задача задает образовательные рамки и устанавливает содержательные границы проектируемого образовательного комплекса в форме интегральной модели профессиональной компетентности менеджера туриндустрии с учетом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки. Для этой цели рассматриваютя современные тенденции развития компетентностного подхода. Ввиду первостепенной роли, которую в деятельности любой организации играет ее менеджмент, исследуются современные тенденции развития менеджмента. Ситематизируются основные компетентности интегрированной модели профессиональной компетентности менеджера туриндустрии.

1.1. Сущность и основные тенденции непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

Для того чтобы раскрыть тенденции непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, необходимо получить ответы на следующие вопросы.

В чем сущность понятия непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров и роль в ней образования? Какова целостная характеристика современных подходов к пониманию системы непрерывного профессионального образования (СНПО)? В чем сущность концепции непрерывного профессионального образования (НПО) и каковы основные этапы ее развития? Что представляют основные принципы развития НПО с учетом их содержания и форм и в чем сущность задачи создания СНПО? Как отраслевая специфика туриндустрии и основные тенденции развития отрасли отражены в развитии непрерывного профессионального образования кадров туристской индустрии? Какова степень разработанности основных аспектов непрерывного профессионального туристского образования научными и педагогическими кругами с учетом основных этапов и теоретических направлений развития СНПО туриндустрии?

Объективность и достоверность полученного знания о тенденциях систем непрерывного профессионального образования для туриндустрии будет обеспечена при условии обращения к исследованиям: теории непрерывной подготовки и непрерывного образования, в том числе и профессионального; развития непрерывного профессионального образования в том числе, в туриндустрии; методологическим проблемам высшей школы и СНПО; документам стратегического развития системы образования, в том числе и СНПО.

Для решения научной задачи - принципиальное значение имеют труды развития следующих научных направлений: методологической науки С.И. Архангельского [25], А.М. Новикова [300-305], В.А. Сластенина [375-377] и др.; проблем профессионального развития К.А. Абульхановой-Славской [2], А.Г. Асмолова [26], А.И. Зимней [170] и др.; проблем образования взрослых С.И. Змеев [172-173], В.И. Подобед [344] и др.; применения инновационных образовательных технологий А.П. Беляевой [36-38], Г.П. Корнева [225], А.В. Хуторского[412-415] и др.; профессиональной педагогической школы инду-

стрии туризма и гостеприимства И.В. Зорина [175-177], В.А. Квартального [197-201], А.И. Сеселкина [372], непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров С.В. Айгистовой [5], С.В. Алоновой [9], Р.А. Арбузовой [21], А.П. Беляева [38], Т.К. Горячевой [116-118] и др.

В чем сущность понятия непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров и роль в ней образования?

Подготовкой называют создание условий для успешного выполнения чего-либо – формирование готовности. *Готовность* - это первичное фундаментальное условие успешного выполнения любой профессиональной деятельности.

Под *непрерывной профессиональной подготовкой* мы подразумеваем процесс непрерывного формирования готовности туристских кадров к успешному выполнению профессиональной деятельности. Непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров – является процессуальной характеристикой *обучения (образования*). В системе высшего профессионального образования основная подготовка кадров для туристской индустрии реализуется в профильных университетах, академиях и институтах в рамках укрупненной группы «Сфера обслуживания» по двум специальностям «Социально-культурный сервис и туризм» и «Туризм», включающим более 10 специализаций. Одновременно подготовка специалистов с высшим профессиональным образованием для сферы туризма реализуется в других непрофильных высших учебных учреждениях в рамках специализаций по направлениям подготовки в смежных областях профессиональной деятельности. В системе среднего профессионального образования подготовка кадров для сферы туризма формируется на основе образовательных программ базового и образовательных программ повышенного уровня для следующих видов деятельности: гостиничный сервис, общественное питание, сервис на транспорте (по видам транспорта), туризм. В системе начального профессионального образования непосредственная подготовка кадров для туристической индустрии не ведется. Однако подготовка кадров в рамках укрупненной группы профессий «Сфера обслуживания» (администратор, официант, бармен, повар, кондитер, бортпроводник, проводник на железнодорожном транспорте и другие) направлена, в том числе и на комплектование сферы туризма квалифицированными рабочими. Вместе с тем разрыв между потребностями отрасли и предложением со стороны образовательных учреждений остается весьма существенным. Главной проблемой является чрезмерная академичность профильного высшего образования

при явном недостатке практических навыков и знаний и нехватка средних специальных учебных заведений, готовящих работников гостиниц. Таким образом, в целом сектор подготовки кадров не вполне соответствует потребностям туристской индустрии как в количественном, так и в качественном отношении. Существующие учебные программы не отвечают реальным нуждам секторов туризма ввиду их не ориентированности на практическую работу. В равной степени это касается учебников и учебных пособий, составляемых преподавателями, не имеющими практического опыта работы в индустрии. При огромной нехватке квалифицированных кадров для туристской индустрии выпускники профильных высших учебных заведений часто остаются невостребованными из-за отсутствия навыков и знаний по конкретным специализациям. Проблема качественного сервиса недостаточно эффективно решается не только в рамках подготовки работников гостиничного и туристского бизнеса, но и специалистов смежных отраслей, обслуживающих туристов. В настоящее время находится в стадии разработки новый образовательный стандарт «Туризм», рассчитанный на подготовку работников туристического бизнеса. Вместе с тем отсутствует образовательный стандарт «Гостиничный бизнес», в то время как наибольшую потребность в специалистах испытывают именно гостиничные предприятия. Отсутствует мониторинг потребностей учреждений гостиничного, туристского и сопутствующего бизнеса в специалистах различного профиля. При видимости большого количества учебной литературы по туризму качество подавляющего большинства учебных пособий не выдерживает критики. Отсутствие системы объективной рейтинговой оценки профильных учебных заведений дезориентирует молодежь при выборе учебного заведения. Сегодня существует большое количество курсов переподготовки и повышения квалификации специалистов в основном при учебных заведениях, однако эти курсы в большинстве своем не дают практических профессиональных знаний и навыков и носят формальный характер. Отсутствует система привлечения к преподаванию работников индустрии туризма. Ситуация, сложившаяся в настоящее время на рынке образовательных услуг для сферы туризма, требует принятия безотлагательных мер по ее качественному изменению.

Какова целостная характеристика современных подходов к пониманию системы непрерывного профессионального образования (СНПО)?

С одной стороны идеи непрерывного образования имеют длительную историю. Так, например - Г.П. Зинченко считает оправданным «возведение идеи непрерывного

образования к древним писаниям - к Библии, Корану и Талмуду, полагает, что мысль эта была высказана Платоном и Аристотелем и находит отражение в гуманистических взглядах Я.А. Коменского, Ж.Ж. Руссо, М.А. Вольтера и др.» [169, 7]. К.Д. Ушинский главную задачу видел в том, чтобы развить в учениках способность и желание «учиться всю жизнь» [421, 500]. Методологические положения непрерывного образования можно найти в трудах основоположников марксизма: К. Маркс считал, что человек в ходе своего развития «не воспроизводит себя в какой-то одной только определенности, а производит себя во всей своей целостности, он не стремится остаться чем-то окончательно устоявшимся, а находится в абсолютном движении становления» [271, 476].

С другой стороны это современная, развивающаяся категория, которая является непосредственным порождением эпохи научно-технической революции. По мнению О.В. Купцова: «факт выдвижения идеи непрерывного образования имеет непосредственное отношение к фундаментальным для развития современной цивилизации процессам, связанным с качественными изменениями в социальной роли образования» [243, 29].

Научно-техническая революция определила быстроту морального старения знаний. По различным источникам, процесс удвоения информационной культуры осуществляется в течение 5-10 лет, адекватно этому человек за свою интеллектуальную жизнь должен осуществить метаморфоз 6-12 раз. А за период профессионального образования переобучение (повышение квалификации) должно осуществиться 3-6 раз. Так происходит в развитых странах. В России же этот показатель колеблется от 11 до 14 лет. Непрерывное образование, по мнению В.Л. Аношкина и С.В. Резванова – «это процесс циклично-качественного изменения личности, адекватный общественным культурно-информационным стадиям» [19, 7].

Надо отметить, что в литературе встречаются термины: непрерывное образование, непрерывное профессиональное образование, непрерывное профессиональное развитие и непрерывная профессиональная подготовка.

Уточним значения упомянутых терминов. По мнению авторов В.А. Горохова и Л.А. Кохановой, «Непрерывное образование - принцип формирования личности, который обусловливает создание таких систем образования и воспитания, которые должны быть открыты для людей любого возраста и положения, сопровождать человека в течение всей его жизни, способствовать постоянному его развитию, вовлекать в непрерыв-

ный процесс овладения знаниями, а в случае необходимости - давать новую подготовку для изменяющихся условий, стимулировать постоянное самообразование» [114, 364]. Изложенная точка зрения получила широкое распространение и нашла закрепление в «Концепции непрерывного образования РФ» (1989 г.). В этом документе непрерывное образование представляется как процесс, не имеющий перерывов, и противополагается «конечному» типу образования (или традиционному). Формула «образование на всю жизнь» заменена формулой «образование через всю жизнь» [217, 3-12].

Советом по культурному сотрудничеству (при Европейском Союзе) было выработано наиболее полное для своего времени определение непрерывного образования: «непрерывное образование, трактуемое в качестве организующего принципа всего образования, предполагает создание всеобъемлющей связной и целостной системы, представляющей адекватные средства для удовлетворения образовательных и культурных запросов каждой личности в соответствии с ее способностями. Это понятие подразумевает, что каждому будет предоставлена возможность для развития своей личности на протяжении всей жизни...». Чтобы позволить справиться с ускоряющимися темпами перемен, вызванными научно-техническим развитием, непрерывное образование требует: распространения образования на весь период жизни человека с использованием уже имеющихся и еще только создаваемых средств и структур; мер по непрерывной *профессиональной подготовке* и переориентации; возможности для всех пользоваться благами роста жизненного и культурного уровня, а также активно участвовать в общественной и культурной деятельности» [322, 44 - 45].

Следуя рекомендациям Международной Организации Труда (МОТ) - N 195 МОТ 2004 г. в международную практику введены следующие важные понятия: "непрерывное обучение" (учебная деятельность, предпринимаемая в течение всей жизни для развития компетентности и квалификации); «непрерывное профессиональное развитие» в контексте международных документов представляется как всесторонне направленная обучающая деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции [279]. С прагматической точки зрения непрерывное профессиональное развитие рассматривается как средство адаптации трудовых ресурсов к требованиям изменяющегося производственного процесса и условиям функционирования глобального рынка. Иметь в распоряжении персонал с актуальным набором знаний - экономическая необходимость для работодателя, а иметь

багаж знаний, умений, навыков, компетенций, отвечающих требованиям рынка труда, быть востребованным в течение всей жизни этим рынком труда - экономическая задача работника. Формирование теоретического фундамента непрерывного профессионального образования осуществлялось постепенно по различным направлениям его содержания. Свой вклад в развитие теоретических основ и практической реализации НПО, как в развитии отдельных направлений, так и в комплексном системном (СНПО) аспектах, внесли многие ученые (таблица 1).

Стремительные тенденции развития современного общества в рыночных условиях ставят перед профессионалами проблему постоянного развития и роста личной и профессиональной конкурентоспособности. Главные объективные факторы, вызывающие потребность в непрерывном профессиональном образовании: качественные сдвиги, происходящие в техническом и хозяйственно-управленческом укладах общества; глобализация мировых экономических процессов; развитие духовной сферы, прежде всего, науки; неуклонно растущие, усложняющиеся и повышающиеся потребности общества. Это означает, что в обществе происходит научная революция, требующая от образовательного процесса формирования своей новой модели – *непрерывной профессиональной подготовки*, под которым, мы понимаем в контексте международной организации труда - всесторонне направленную обучающую деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции. Развитие непрерывного профессионального образования – острая и актуальная потребность, диктуемая современным развитием общества. При этом теория развития непрерывного профессионального образования имеет глубокие исторические корни.

Под ***непрерывным профессиональным образованием*** понимается рост образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества. В него вовлечено множества образовательных структур — основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальных [229].

Опираясь на определение, данное В.А. Гороховым и Л.А. Кохановой, под общей *системой непрерывного профессионального образования* будем понимать всеобъемлющую связную и целостную систему, представляющую адекватные средства для

Таблица 1 - Вклад в развитие СНПО

Теоретическое направление	**Авторы**
Методологические проблемы высшей школы и СНПО	С.И. Архангельский [25], Ю.К. Васильев [77], А. А. Вербицкий [81], А.П. Владиславлев [86], В.П. Зинченко [169], И.Ф. Исаев [182], В.Е. Кемеров и Б.Г. Ушаков [201], А.М. Новиков [297-302], В.Г. Осипов [319] В.А. Сластенин [329], Е.Н. Шиянов [329] и др.
Проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи	Ю.И. Аверичев [3], И.С. Кон [214], Леонтьев Д.А. и Е.В. Шелобанова [253], И.С. Якиманская [462] и др.
Подготовительное профессиональное образования	В.В. Кузнецов [239], А.А. Пинский [338], В.А. Сластенин [329] и др.
Совершенствование подготовки и развития специалистов в профессиональной школе	К.А. Абульханова-Славская [1, 2], Б.А. Ананьев [12], О.С. Анисимов [17], А.Г. Асмолов [26], А.П. Беляева [37-38], А.А. Бодалев [45], А.А. Деркач [144], В.Г. Зазыкин [163], И.А. Зимняя [168], , В.П. Зинченко [169], А.К. Маркова [266], В.И. Слободчиков [376], А.Г. Соколов [384] и др.
Взаимосвязь НПО и развития личности	И.В. Виноградов [84] и Ю.В. Укке [418] и др.
Перспективы развития НПО	В.С. Гершунский [105] и др.
Интегративные образовательные процессы в СНПО	В.А. Юрисов [461] и др.
Проблемы образования взрослых	А.А.Бодалев [45], С.И. Змеев [170-171], В.Г. Онушкин [316], В.И. Подобед [342], Е.П. Тонконогая [413]
Самообразования в СНПО	Л.Л. Кондратьева [217] и др.
Программное обеспечение	А.М. Новиков [298-303] и др.
Концепция региональной подготовки кадров в НПО	И.И. Кондратко [216], А.П. Беляева [37-38] и др.
Проблемы последипломного образования	Э.А. Машутин [278], В.Т. Фоменко и И.В. Абакумова [427] и др.
Педагогическая инноватика в СНПО	О.С. Анисимов [17], А.П. Беляева [37-38], Ю.В. Громыко [129], В.В. Давыдов [135], А.А. Орлов [318], А.А. Пинский [338], С.Д. Поляков [343-345], М.М. Поташник [355-356], О.Г. Хомерики, Н.Р. Юсуфбекова [147], И. Чечель [140], Н.А. Колесников и В.И. Эйдельнант [209] и др.
Психолого-акмеологические условия ДПО	О.С. Анисимов [17], А.А. Бодалев [45], А.А. Деркач [144] и др.

удовлетворения образовательных и профессиональных запросов каждой личности в соответствии с ее способностями и потребностями общества [114]. Для рассмотрения во-

проса, *касающегося сущности концепции НПО и этапов ее развития,* обратимся к понятию «концепции». Термин «концепция» имеет два значения: во-первых, концепт, т.е. ведущая мысль и, во-вторых, система описания какого-либо явления, способствующая его пониманию [138]. Проследим основные этапы развития концепции непрерывного профессионального образования, представленные в таблице 2.

Таблица 2 - Этапы развития концепции непрерывного профессионального образования

№ этапа	**Период**	**Сущность**
(по В. Г. Онушкину [315, 68 - 69])		
I этап	50-е гг. – начало 60-х XX в.	Ликвидация недостатков школьного образования взрослых, или последующее пополнение знаний, обусловленное жизненной необходимостью
II этап	60-е годы XX в.	Механизм повышения квалификации
III этап	Конец 60-х XX века	Непрерывное образование считается необходимостью для получения квалификации для работы в различных отраслях;
IV этап	Середина 70-х гг. XX века	Происходит упор на - образование, призванное адаптировать человека к жизни в современном обществе.
(по Е.П. Тонконогой [412, 3-5])		
I этап	До середины 60-х г.г. XX в.	Непрерывное образование взрослых отождествляется с после-школьным образованием взрослых
II этап	С середины 60-х до начала 70-х гг. XX века	Непрерывное образование рассматривается уже как вся система образования в условиях НТР и общественно-экономических изменений.
III этап	С нач.70-х гг. XXв.до наст.вр.	Предпринимаются попытки создания теории, определяющей сущность непрерывного образования.
(По В.Г. Осипову [319, 37])		
I этап	50-60 гг. XX века «констатационный»	Потребность в образовании взрослых в ответ на повышенные требования эпохи НТР.
II этап	Вторая половина 60-х - начала 70-х гг. XX в. «феноменологический» (идентификационный)	Проблема необходимости построения новой парадигмы образования приобретает очевидность, феномену присваивается идентификатор «непрерывное образование».
III этап	Начало-конец 70-х гг. XX в. «методологический»	Разработка методологических проблем непрерывного образования
IV этап	Конец 70-х начало 80-х гг. XX века «теоретическая экспансия и конкретизация»	Применение концепции последовательно ко всем основным звеньям НПО, разработка научно-практических аспектов НПО
V этап	80 гг. XX в.– наст. время «практическое применение»	Стратегическая направленность НПО

Как видим, в настоящее время развиваются научно-практические аспекты НПО, а также наблюдается стратегическая направленность НПО. По мере бурного развития научно-технического прогресса все более углубляется объективное противоречие, отмеченное А.А. Вербицким, между неуклонно возрастающим объемом необходимых работникам для осуществления компетентной профессиональной деятельности знаний и умений, представлений и ориентации, с одной стороны, и ограниченными в любых «конечных» образовательных системах возможностями для овладения ими - с другой [81, 6].

Концепция непрерывного профессионального развития нашла отражение в международных документах: ООН, Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР), ЮНЕСКО и Совета Европы. Центральная идея документов - создание последовательных стратегий для обеспечения образовательных и обучающих возможностей для всех людей на протяжении всей жизни. В современной концепции непрерывного образования РФ (2011 г.) определены четыре основных направления развития: ***развитие конкурентной образовательной среды*** (расширение спектра образовательных услуг); ***создание инфраструктуры непрерывного образования*** (учет спонтанного обучения); ***внедрение современных образовательных технологий***; внедрение новых финансовых механизмов.

По мнению А.М. Новикова, непрерывность передает идею единства, взаимосвязи и взаимообусловленности элементов системы, ее неделимость как качественно определенного целого. Именно ограниченное единство частей целого должно обусловить существование такого сложного объекта, каким является непрерывное образование. Прерывность же основывается на делимости и внутренней дифференцированности объекта и обусловливает момент развития этой системы. Таким образом, взаимосвязь непрерывности и прерывности является условием, как фактического существования системы непрерывного образования, так и ее постоянного развития [302, 11].

Исходя из этого, ***сущность*** непрерывного образования можно определить как «процесс, состоящий из двух основных этапов - обучения и воспитания, предшествующего трудовой деятельности (детско-юношеское образование), и последующего образования, построенного на чередовании периодов учебы в специально созданных учреждениях (образование взрослых) и общественно-практической деятельности в сфере общественного производства».

Система непрерывного образования, являясь гибкой, постоянно развивающейся и открытой, по мнению В.Г. Онушкина, «должна обеспечить человеку возможность на любом этапе жизни получить необходимый объем знаний и умений, позволяющий ему включиться в социально- экономическую деятельность общества» [315, 5 - 6].

Понятие непрерывности образования в Концепции модернизации российского образования можно отнести к трем объектам (субъектам):

1) к личности. В этом случае оно означает, что человек учится постоянно. Причем, учится либо в образовательных учреждениях, либо занимается самообразованием. При этом возможны три вектора движения человека в образовательном пространстве: «*вектором движения вперед*» - совершенствование в одном виде профессиональной деятельности; «*вектор движения вверх*» - повышение уровня профессионального образования (начальное, среднее и высшее профессиональное образование); «*вектор движения по горизонтали*» - смена профиля образования;

2) ***к образовательным процессам*** - преемственностью содержания образовательной деятельности при переходе от одного вида к другому, от одного жизненного этапа человека к другому;

3) к образовательным учреждениям – создание сети взаимосвязанных образовательных учреждений, которая с необходимостью и достаточностью создает пространство образовательных услуг, способных удовлетворить все множество образовательных потребностей, возникающих как в обществе в целом (отрасли, регионе), так и у каждого человека [221, 80-81].

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года предусмотрены следующие направления стратегии развития образования, в том числе и непрерывного профессионального образования: необходимым условием для формирования инновационной экономики является *модернизация системы образования*, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны: формирование системы непрерывного образования на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций, модульных программ позволит максимально эффективно использовать человеческий потенциал и создать условия для самореализации граждан в течение всей жизни; задача создания современной ***системы непрерывного образования***, подготовки и переподготовки профес-

сиональных кадров включает: создание системы внешней независимой *сертификации профессиональных квалификаций*; создание системы поддержки потребителей услуг ***непрерывного профессионального образования***, поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров; создание ***системы поддержки*** организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования; ***создание*** условий для обеспечения участия в непрерывном образовании не менее 50 процентов ***граждан*** трудоспособного возраста ежегодно; внедрение системы ежегодной поддержки до 100 организаций, реализующих лучшие ***инновационные программы*** непрерывного профессионального образования; предоставление возможностей всем обучающимся старших классов осваивать ***индивидуальные образовательные программы***, в том числе профильное обучение и профессиональную подготовку; создание ***программ развития персонала***, включающих в себя финансирование программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников не менее чем 60 процентов предприятий и организаций [218].

Рассмотрение категории непрерывного профессионального образования в контексте ее становления и развития тенденций – необходимо для обоснования выбора методологических основ диссертационного исследования (системность, целостность, развитие, инновационность и др.).

Из концепции стратегического развития НПО мы взяли за основу следующие положения: ***развитие конкурентной образовательной среды,*** необходимость ***создания инфраструктуры непрерывной профессиональной подготовки и внедрение современных образовательных технологий.*** Мы учитываем необходимость сочетания развития научно-практических аспектов НПО с его стратегической направленностью.

Для ответа на вопрос - *что представляют основные принципы развития НПО с учетом их содержания и форм и в чем сущность задачи создания СНПО мы берем за основу* целесообразность целостности ***содержательно-структурного*** подхода к построению системы непрерывного профессионального образования, который означает приоритетность построения содержания непрерывного образования перед его организационными формами. Отношение содержания и формы характеризуется единством, доходящим до их перехода друг в друга, однако это единство является относительным. Во взаимоотношении содержания и формы содержание представляет подвижную, динамичную сторону целого, а форма охватывает систему устойчивых связей предмета [48].

Эту точку зрения подтверждают ученые: по мнению Л.Ф. Спирина - непрерывное профессиональное образование представляет единство содержательной структуры и организационной композиции (формы) образовательной системы [385]. В соответствие с этим рассматриваются и принципы развития СНПО (таблица 3).

Таблица 3 - Принципы развития СНПО

Принцип	**Соответствующая форма**
Многоуровневости программ («вектор движения вверх»)	Многоуровневые системы (многоступенчатые СНПО)
Дополнительности («вектор движения вперед»)	Многопрофильные системы
Маневренности («вектор движения по горизонтали»)	Системности – сложные взаимосвязанные структуры
Преемственности (профессиональных образовательных программ)	Целостные системы
Интеграции (профессиональных образовательных программ)	Включает подсистемы профессионального образования
Гибкости (образовательных программ)	Развивающиеся системы стратегической направленности

Как социально-экономическая система непрерывное профессиональное образование представляет собой единый, целостный процесс экономических взаимоотношений между государством — заказчиком на специалистов (министерства, ведомства, предприятия, учреждения), подрядчиками — производителями образовательных услуг (образовательными учреждениями) и потребителями этих услуг (обучающимися). Этот процесс состоит из ряда отдельных, персонифицированных уровней и ступеней учебно-научного, познавательного и производственного процессов, обеспечивающих образовательную и производственную траекторию деятельности человека в течение всей его жизни, а также необходимые условия для развития его личностных и творческих способностей с целью поддержания конкурентоспособности человека на рынке труда и государства в целом.

Непрерывное профессиональное образование, по мнению Т.В. Даниловой, осуществляется в следующих формах, соответствующих образовательным этапам: 1 этап - дошкольный: для детей в возрасте от 4 до 6 лет включительно; 2 этап – начальный школьный: 1-4 классы; 3 этап – основной общий: 5-7 классы; 4 этап – профилизацион-

ный (предпрофильный и профильный): 8-11классы с программой двух первых лет высшего профессионального образования; 5 этап – вузовский: 12-15 (16) классы – завершение высшего образования; 6 этап – послевузовский: аспирантура, дополнительное образование, различные виды и уровни стажировок; 7 этап – полифункциональный: непрерывное образование, как жизненная потребность, включающая: профессиональное развитие, представляющее самостоятельную подготовку на рабочем месте; повышение квалификации; участие в научно-практических конференциях, конгрессах, семинарах [140].

В исследовании мы используем содержательно-структурный подход к построению СНПО. Кроме того, основополагающие принципы построения СНПО: *многоуровневости*, подразумевающий многоступенчатую систему; *дополнительности*, предусматривающий развивающуюся систему; *системности, полноты и целостности*, обеспечивающий комплексное всеохватывающее развитие всех этапов – уровней СНПО; *гибкости и адаптивности* к изменениям потребностей внешней среды.

Рассмотрим вопрос - к*ак отраслевая специфика туриндустрии и основные тенденции развития отрасли отражены в развитии систем непрерывного профессионального образования для туристской индустрии?*

Тенденция - направленность, направление развития какого-либо явления, мысли, идеи [468]. Тенденции развития непрерывного профессионального образования индустрии туриндустрии отражают общие образовательные тенденции, но имеют также и специфические отраслевые особенности.

История развития туризма характеризует историю развития человечества. В исследованиях И.В. Зорина и В.А. Квартального отмечено, что история развития туризма прошла четыре этапа [172-175]. Первый этап - *предыстория туризма* – с древнейших времен до XIX в. – включающая античные путешествия (для целей торговли, образования, паломничества, лечения, спортивных соревнований). За ними следуют путешествия средних веков, где к указанным целям добавляются аристократические отношения. И завершает этот период туризм нового времени этап промышленной революции, увеличившей количество рабочего времени и поставившей вопрос о необходимости рекреации рабочих и служащих. Вторым этапом является *зарождение элитарного туризма* и возникновение специализированных предприятий по производству туристических услуг- XIX в. – начало XX в. Третий этап – 20-40 е годы XX в. (до второй мировой войны) характеризуется *становлением общедоступного туризма*. Четвертый этап с 50-х

годов XX в., по настоящее время - *рост массового туризма* и формирование туристской индустрии как межотраслевого комплекса по производству товаров и услуг для туризма. Развитие науки, искусства, государства и общества в целом – все взаимосвязано с перемещениями, путешествиями – туризмом. Ресурсы будущего: истории, мифы, легенды – их возникновение, формирование, совершенствование - это тоже следствие движения, взаимовлияния, интеграции, встреч и общений – то есть путешествий. Таким образом, туризм по своей сути является двигателем прогресса. Ученые предполагают, что в перспективе не будет стран, а человечество поделится в конечном итоге, на несколько культурных зон. Туризм можно рассматривать как своеобразный кластер, поскольку здесь переплетаются разнообразные виды деятельности. Кооперация между многочисленными хозяйствующими субъектами, относящимися к индустрии туризма или тесно связанными с ней, в условиях рыночной экономики может привести к формированию специализированных туристских территориальных делений. По исследованиям экспертов Всемирной Туристской Организации (ВТО), туризм – самый крупный сектор мировой экономики и мощный генератор занятости, экономического роста, капиталовложений и внешней торговли на земном шаре. С 1990 годов процессы глобализации в туристской индустрии усиливаются и оказывают все большее влияние на экономические, культурные, социальные, геополитические среды. Эксперты считают, что в 21 столетии большая часть населения планеты будет путешествовать – число международных прибытий к 2020 году достигнет 1,6 миллиардов. Характерной чертой глобализации мирового туризма становится усиление его потенциала в отношении создания рабочих мест и как следствие увеличение социального заказа на подготовку кадров индустрии туризма и гостеприимства.

В последнее десятилетие туризм превратился в заметную составляющую экономики России, выступая важным фактором, влияющим на рост занятости населения, стимулирующим производство товаров и услуг, развивающим инфраструктуру и коммуникации в регионах. В России, которая, по прогнозам ВТО, к 2020 г. войдет в десятку наиболее посещаемых стран мира, уже сегодня функционирует более 70 крупных государственных и частных учебных заведений по подготовке кадров для туризма [234]. За последние годы в сфере туризма произошли существенные изменения. На региональном и муниципальном уровнях приступили к разработке программ развития туризма. Приняты и успешно реализуются местные программы в Московской, Владимирской, Калинин-

градской, Костромской, Тульской областях, Красноярском крае и других субъектах Российской Федерации. Сформирована сеть непрерывного профессионального туристского образования. Развивается научный и образовательный комплекс сферы туризма. Вместе с тем, в индустрии туризма пока не сложилась эффективная система рыночных отношений, налицо существенное отставание туристской отрасли России от мировых стандартов в сфере управления, организационных, производственных и образовательных технологий, законодательного обеспечения туристской деятельности. В настоящее время в России происходит трансформация туристских услуг от директивно-распределяемых - к рыночным отношениям. Сложность переходного процесса заключается в том, что трансформация базируется на фондах старой системы. Особенно это имеет отношение к уровню развития человеческого ресурса (развитие уровня культуры, как общего, так и культуры гостеприимства). Для нашей страны требуются свои уникальные методики для того, чтобы осуществить быстрый переход нашей нации, не привыкшей в условиях социалистического общества к проявлению таких качеств, как услужливость, внимательность, обходительность, предупредительность и других - словом всех тех составляющих, которые характеризуют понятие гостеприимства к их актуализации. Если с точки зрения менталитета русского народа – ему свойственна «универсальная традиция повседневно-бытовой культуры, предписывающая обязательность радушия и заботы о госте», то с позиции современного развития уровня культуры общества и инфраструктуры территорий – на низком уровне находится «социальный институт, обеспечивающий гостю прием и заботу».

В декларации развития туризма в регионах России говорится, что: «*развитие туризма* ***может и должно стать своеобразным локомотивом в экономическом развитии территорий,*** источником международного престижа и качества жизни их граждан». *Рост значимости индустрии туризма и гостеприимства* в мире и соответственно для России в свою очередь подчеркивают важность системы образования данной отрасли и основных тенденций, складывающихся в ней. Профессиональное туристское образование имеет свои особенные, иногда уникальные, черты. Речь идет не только о специализации и содержании специальных дисциплин, но, как отмечалось академиком А.М. Новиковым, прежде всего о теоретическом осмыслении устоявшихся идей, принципов и условий формирования содержания профессионального туристского образования, адекватного современным проблемам теории развития системы народного образования Рос-

сии [301]. По мнению одного из ведущих педагогов туриндустрии, основателя базового отраслевого отечественного вуза - Российской Международной Академии Туризма - В.А. Квартального, основными ***принципами*** при проектировании образовательного процесса туристского образования являются: *демократизация* (открытость, равноправие, сотрудничество, децентрализация управления, вариативность содержания, форм и методов обучения); *гуманизация* (ориентация на личность учащихся, уважение их достоинств, создание условий для развития творческих способностей и социального развития); *гуманитаризация* (значимость туристической науки, позволяющей обогащать духовный мир человека, формировать жизненную позицию и профессиональную компетентность); *фундаментализация* (обобщение теории, информационная емкость, универсальная применяемость); *непрерывность* (до-вузовское, вузовское и послевузовское образование); *прагматизм* (профессиональные практические знания). Все это должно реализовываться за счет: эффективного управления, осуществляющего своевременную адаптацию к изменениям внешней среды; целеполагания педагогического процесса; применения технологических и организационных инноваций; систематичности и целостности педагогического процесса; востребованности и результативности функционирования системы образования в туристической практике [197].

По мнению ведущих ученых, преподавателей и специалистов туриндустрии в настоящее время вузовская система по многим причинам не может в массовом масштабе выпускать специалистов сферы туризма и гостеприимства с необходимым для работы уровнем компетентности и адаптации к практической деятельности. Имеющиеся многочисленные предложения в педагогических исследованиях по профессиональному туристскому образованию по многим причинам либо малоэффективны, либо трудно реализуемы. Поэтому в большей или меньшей степени выпускник туристского вуза нуждается в ***последипломном дополнительном профессиональном образовании,*** которое в принципе может получать на курсах повышения квалификации, организуемых вузами на собственной базе или непосредственно в крупной турфирме [172-177, 194-198]. Во многих случаях логическим и практическим исходом для крупных в первую очередь, многопрофильных туристских предприятий является создание и развитие собственной ***внутрифирменной (корпоративной) системы подготовки кадров***. Такая система решала бы не только сиюминутные задачи профессиональной адаптации молодых специалистов и повышения уровня компетентности опытных работников, но и перспективные

задачи сохранения наработанного за годы человеческого капитала и его обновления за счёт постоянного мониторинга качества человеческого корпоративного ресурса, уровня компетентности, профессионализма, конкурентоспособности каждого ответственного работника корпорации. Но большинство предприятий индустрии туризма и гостеприимства являются представителями малого и среднего бизнеса, которые не в состоянии создавать собственные корпоративные системы подготовки кадров.

Эффективная система непрерывного профессионального туристского образования, по мнению В.А. Квартального должна соответствовать следующим принципам: непрерывности; поступательности; планомерности; интегрированности; преемственности; дифференциации; социализации. Кроме того должны предусматриваться следующие тенденции развития СНПО туриндустрии: личностная ориентированность; унифицированность; опытно-эмпирическая и технолого-педагогическая направленности; акмеопрофессионализм; конструктивно-экономическая составляющая [197].

Мы резюмируем, что необходимость развития отраслевой системы непрерывного профессионального образования обосновывается следующими отраслевыми тенденциями. Характерной чертой глобализации мирового туризма становится усиление его потенциала в отношении создания рабочих мест и как следствие *увеличение социального заказа* на подготовку кадров индустрии туризма и гостеприимства. *Рост значимости индустрии туризма и гостеприимства* в мире и соответственно для России в свою очередь подчеркивают важность системы образования данной отрасли и основных тенденций, складывающихся в ней. Отраслевая специфика и рост мировых конкурентных процессов в туриндустрии создают потребность в высококвалифицированных, конкурентоспособных и развивающихся специалистах отрасли, что может обеспечить только единая отраслевая система непрерывного профессионального образования.

Какова степень разработанности основных аспектов СНПО для отрасли научными и педагогическими кругами с учетом основных этапов и теоретических направлений развития непрерывного профессионального туристского образования?

Профессиональное туристское образование сравнительно недавно вошло в проблемное поле педагогических исследований, но уже к настоящему времени получены очевидные результаты. Анализу развития образования в сфере туризма и гостеприимства уделяется большое внимание. Многие известные ученые-педагоги внесли большой вклад в исследования теоретических и практических аспектов развития профессиональ-

ного туристского образования. Вопросам изучения зарубежного опыта теории и методики высшего туристского образования посвящены работы: Н.В. Буторова [70], Д.В. Ермиловой [155], И.В. Зорина [172], М.И. Пальчук [322] и др. Зарубежный опыт формирования педагогических систем индустриального туризма, раскрывает, прежде всего, американскую практику профессионального образования; взятую Всемирной туристской организацией в качестве базовой; методику подготовки кадров гостеприимства и стратегического менеджмента - опыт Лозанской школы (Швейцария); школу туризма и менеджмента (Англо-ирландская система образования); французскую методику подготовки специалистов, связанных с малым и средним бизнесом в туризме (Вотель). Интересен европейский опыт (Дания, Швеция, Финляндия), где туриндустрию называют «экономикой впечатлений». С точки зрения педагогики значительный интерес представляет Мальтийская школа, которая характерна образованием в области лингво-страноведения, международных информационных систем и технологий туризма. Теоретические основы становления и развития отечественной системы непрерывного профессионального образования в сфере туристической деятельности рассмотрены в работах В.А. Квартального [194-198], а также: О.В. Айгистовой [5], И.М. Артемовой [23], Н.Л. Бамбуркина [33], Н.И. Волошина [89], Л.П. Воронковой [90], Т.К. Горячевой [116-118], В.Г. Гуляева [132], М.А. Жуковой [161], И.В. Зорина [172-175], Н.И. Кабушкина [183], Ю.В. Киримова [202], В.И. Кулакова [241], Н.Н. Моисеева [291], М.И. Пальчук [323], А.Д. Чудновского, М.А. Жукова, В.С. Сенина [438] и др. Вклад в педагогическую науку индустрии туризма и гостеприимства внесли: теория диверсификации профессионального туристского образования (А.И. Сеселкин [369]); квалификационно-дидактическая структура профессионального туристского образования (А.И. Зорин [172-175]); уровни и ступени профессионального туристского образования (Г.И. Зорина [176-177], Н.Т. Пироженко [177]). Наиболее актуальные современные тенденции в НПО туриндустрии можно проследить по докторским и кандидатским диссертациям. Нами изучено 492 диссертационных исследования по специальности 13.00.08 - теория и методика профессионального образования, относящихся к туриндустрии. Процентное соотношение тематик представлено в таблице 4. Наибольшее внимание уделяется этапу вузовского туристского образования. В то время, не менее значимые в общей системе непрерывного образования туриндустрии - довузовский и послевузовский уровни требуют еще детальной проработки.

Таблица 4 - Распределение проработанности по уровням системы непрерывного профессионального образования (СНПО)

Уровень СНПО	**% от общего числа**
Довузовский	4 %
Вузовский	86,2 %
Послевузовский	3 %
СНПО в виде образовательных комплексов	6,8 %

Нами отмечалась тенденция возрастания требований подготовки специалистов для современных сфер профессиональной деятельности. В то же время согласно статистике только 25 % выпускников вузов остаются работать в сфере деятельности в соответствии с профессиональным образованием, что свидетельствует о недостаточной проф-ориентационной работе с выпускниками школ и студентами вузов. Особенно важен в этом отношении довузовский период.

Однако лишь порядка 20 % выпускников школ имеют некоторое представление о своей будущей профессиональной деятельности. Поэтому необходимость разработки новых технологий до-вузовской *подготовки* школьников, направленных на формирование у них устойчивых интересов выбора профессии, становится приоритетной задачей теории методики непрерывного профессионального образования. Особенно в секторе сферы обслуживания туристов, к которому в первую очередь относится гостеприимство.

На сегодняшний день потребность в кадрах гостеприимства, специально подготовленных и убежденных в правильности выбора своей профессии, составляет около 2 миллионов человек. Принимая во внимание возрастные характеристики, примерно 1/3 работников, обслуживающих туристов, это люди пенсионного или предпенсионного возраста, что подчеркивает высокую потребность в притоке молодежи [176].

Традиционная общеобразовательная школа предоставляет учащимся некоторую минимальную сумму знаний, умений и навыков, не ориентированных профессионально. В этой связи возрастает значимость до-вузовского образования, целевая особенность которого, формирование у учащихся еще на этапе школьного образования сознательного профессионального выбора. Требуется создание такого типа учебно-воспитательного процесса, который раскрепощает индивидуальность школьников и вырабатывает у них *готовность* к быстро наступающим переменам в обществе за счет развития способно-

стей к творчеству, разнообразным формам мышления и сотрудничеству с другими людьми.

Исследования С.В.Алоновой показывают, что наиболее успешно учатся те студенты, которые заранее познакомились с будущей профессией и у которых еще в школе определился интерес к ней: первую сессию сдали на «отлично» 83 % студентов, прошедших довузовскую подготовку, и 39 %, поступивших на общих основаниях. Учащиеся, прошедшие довузовскую подготовку, будучи студентами 3 курса более активно выбирают специализацию (практически 100 %) и не меняют ее до окончания обучения. В то же время только 25 % студентов, поступивших на общих основаниях, способны выбрать специализацию и не менять ее до окончания обучения. Выпускники вуза, выбравшие довузовскую подготовку, более успешны в профессиональной карьере: так, в течение 3 лет профессиональной деятельности после окончания вуза 70 % из них заняли должности управленцев, старших администраторов и директоров предприятий гостеприимства.

Сознательный выбор профессии каждым учащимся повышает качество учебного процесса в вузе и обеспечивает подготовку специалистов высокой квалификации. Тенденции развития теории и практики непрерывного образования в туриндустрии отражены в таблице 5.

Таблица 5 - Тенденции развития непрерывного профессионального образования индустрии туризма и гостеприимства

Этап СНПО	**Теоретическое направление**	**Авторы**
Начальное ПО	Педагогическое моделирование	И.М. Асанова, Н.Л. Бамбуркина, Д.В. Ермилова, И.И. Кондратенко, Т.А. Макарова, Т.В. Шаньгина
Довузовская профессиональная ориентация и подготовка	Формирование готовности к выбору профессий	Н.Л. Бамбуркина, А.И. Котова, А.В. Лапков, О.Н. Ратуева, Д.В. Смирнов и др.
	Вариативный подход и профильное обучение в общеобразовательной школе	С.В. Алонова, А.А. Черныш ов
	Планирование карьеры учащихся общеобразовательной школы	Л.Д. Зубцова
	Педагогические условия взаимодействия учреждения дополнительного образования и общеобразовательной школы	В.Л. Сафонов

Продолжение таблицы 5.

Вузовское профессиональное образование	Мотивации к профессиональной деятельности у студентов	О.И. Кравец
	Применение компетентностного подхода	О.В. Кривцова
	Развитие творческой индивидуальности студентов в процессе профессионального образования	А.В. Крюкова
	Гуманитарная направленность профессиональной подготовки студентов	О.Р. Полякова
	Диверсификация профессионального туристского образования	А.И. Сеселкин
	Применение инновационных образовательных технологий: тренинги, игровые технологии, методы творческих проектов, личностно-деятельностный подход.	И.В. Глазова, В.Е. Егорова, Н.С. Ерукова, М.А. Жернова, Л.Н. Ивлева, Т.П. Каверина, Ю.В. Киримова
Послевузовское профессиональное образование	Корпоративное повышение квалификации	А.Е. Баранова
	Практико-ориентированный подход к повышению квалификации персонала в условиях «самообучающейся организации»	Е.И. Герасимов
	Внутрифирменное повышение квалификации кадров в условиях крупного туристского предприятия в России и за рубежом	Д.Е. Егорычев, И.Ю. Лебедева
	Подготовка руководителей турфирм к инновационной деятельности в системе ДПО	Н.И. Маркова
	Подготовка специалистов сферы гостеприимства в условиях дополнительного образования	Х.Э. Найденов, С.А. Охраменко, В.В. Поляков, И.М. Чистикова

Анализ существующей ситуации показывает, что проблема подготовки школьников к выбору профессии не в полной мере решается традиционными методами и средствами, сложившимися в практике работы школ и вузов. Так, по статистическим данным, отмеченным С.В. Алоновой, 53,3 % выпускников не знают какое направление обучения выбрать [9].

Вопросам создания непосредственно СНПО различных форм в туриндустрии уделяли внимание многие ученые–преподаватели туристского образования. Применяются различные формы организации СНПО (таблица 6).

Таблица 6 - Формы организации СНПО туриндустрии.

Форма организации	**Разработчики**
Учебно-производственный центр	М.В. Жителев
Муниципальный Центр непрерывного профессионального образования	А.Е. Семенов, Х.Х. Кремер и др.
Информационно – обучающее пространство СНПО	С.Н. Додока

Продолжение таблицы 6.

2 –уровня: колледж - туристский вуз	Л.В. Козловская, С.А. Свириденко, Е.В. Стукачев, Т.Г. Пахомова и др.
4 –уровня: школа – лицей– колледж– ВУЗ	С.И. Лукьянченко
Предприятия гостеприимства и образовательные учреждения по повышению квалификации специалистов	Л.В. Хазова
Учебная фирма	В.И. Максимова
Образовательно-деловой центр	Г.С. Пронькин
Корпоративный университет	И.В. Сорокина-Исполатова, С.И. Инюшкина и др.
Университетский комплекс: « наука - образование - производство»	С.М.Тихановская
Учебно-производственный комплекс	А.В.Филатов
Региональные СНПО	Т.К. Горячева, Е.Е.Коткин, И.В.Рютина, В.А.Федотов, Е.А.Шорохов, О.Н.Щербакова и др.

Резюмируя вышеизложенное, мы видим, что на тенденции развития Российской системы непрерывного образования кадров туриндустрии влияют: общемировые тенденции развития отрасли туриндустрии (стремительный рост значимости, постоянные изменения и лидирующее положение); Российская национальная отраслевая специфика (отставание по показателям качества от мировых стандартов, возрастание финансовой значимости для страны, потребность в росте конкурентоспособности); общие тенденции развития образования в целом с учетом отраслевых особенностей (перманентное развития профессионалов, гуманитаризация, компетентностный подход, самоактуализация и др.). Требуют развития методологическая и системная проработанность как отдельных этапов СНПО индустрии туризма и гостеприимства, так и всего комплекса, отражающего целостную цепочку этапов СНПО. Нами взят за основу ***содержательно-структурный*** подход к построению системы непрерывного профессионального образования.

1.2. Введение межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

В результате раскрытия данного раздела будут определены социальные, методологические и методические положения - приоритеты, которые обосновывают необходимость разработки межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. Чтобы раскрыть сущность межкорпоративного образовательного комплекса как формы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров необходимо получить ответы на следующие вопросы.

В чем сущность философского понятия форма и взаимосвязь формы и содержания? В чем заключается обоснования необходимости применения регионального и межкорпоративного подходов? В чем инновационность формы межкорпоративного образовательного комплекса?

Какова сущность межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров?

Для ответа на вопрос в *чем сущность философского понятия форма и взаимосвязь формы и содержания* обратимся к категориальному аппарату. Определение философского значения понятия содержание возможно при обращении к трудам О. Аристотеля [22], Г.В.Ф. Гегеля [103], В.И. Кураева [243], К.Маркса и Ф.Энгельса [268-269]. Рассмотрим следующие определения.

Содержание – с одной стороны есть то, что наполняет ***форму*** и из чего она осуществляется, с другой стороны - всеобщая характеристика ценности, значения какой-либо вещи [243]. ***Содержание*** - это все то, что содержится в системе. ***Содержание*** – философская категория, отображающая систему взаимосвязанных составных элементов, свойств и процессов, определяющих специфику и развитие объекта. В античной философии Аристотеля эта категория играет центральную роль. Аристотель, определяет содержание как материальный субстрат, а ***форму*** как его позитивную противоположность. Он рассматривает содержание в единстве с понятием материи как сохраняющегося субстрата всех изменений вещей. Однако определяющую роль в процессе становления играет именно ***форма*** [22].

Г.Б.Ф. Гегель вводит категорию ***содержания***, чтобы подчеркнуть необходимую и существенную связь между ***формой*** и «материей». Он рассматривает ***форму и содержание*** как диалектические противоположности [103].

Сторонники диалектического материализма К. Маркс и Ф. Энгельс напротив, подчеркивают объективно реальный характер этих категорий. Вместо гегелевской «материи» как идеального субстрата вещи они рассматривают содержание как процесс взаимодействия ее составных элементов. Особое внимание они уделяют раскрытию взаимосвязи содержания и формы, подчеркивая определяющую роль содержания как интеллектуального наполнения относительно формы [269].

В основе устойчивого инновационного развития общества лежат возможности сохранения в будущем ноосферного (интеллектуально-духовно-нравственного) развития цивилизации при удовлетворении потребностей сегодняшнего дня и экономика знаний [244]. Этой цели служит современная образовательная парадигма системы *непрерывного профессионального образования*, требующая постоянного накопления уровня знаний специалиста и повышения его конкурентоспособности, а также целостности педагогического процесса. Систему непрерывного профессионального образования можно представить как обеспечивающую непрерывное обновление знаний, умений и навыков, возрастание инновационных качеств работника. Продуктом процесса непрерывного профессионального образования является качественно новый работник с постоянно высоким уровнем квалификации, способный к труду высокой сложности, качества и производительности, к самообразованию, профессиональной мобильности. Под указанными качествами понимаются знания, навыки и способности человека к профессиональному развитию, которые содействуют росту трудового потенциала, способствуя тем самым их устойчивому и инновационному развитию национальной и региональной экономики. Инновационные качества работника являются особой формой человеческого капитала, поскольку их приобретение требует значительных затрат времени и ресурсов.

Особенностями содержания непрерывного профессионального образования являются: единство учебного, производственного и научного процессов, исключающее возникновение организационных противоречий между участниками образовательной деятельности; многоуровневый сквозной характер подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на этапах довузовского, вузовского, послевузовского и дополнительного образования, в соответствии с запросами рынка труда и личности; вовле-

чение работодателей в процесс выработки стратегии и тактики функционирования данной системы; опережающая подготовка кадрового потенциала всех уровней для обеспечения приоритетных направлений развития отечественного образования, науки, передовых производственных технологий; более ранняя "погруженность" обучающихся в научные исследования, конструкторские и проектные разработки на всех уровнях подготовки [435].

В качестве ***формы*** непрерывного образования выступает ее целостность, то есть не механическое приращение элементов, а глубокая интеграция составляющих, являющихся: ***социальной***, отображающей развитие личности и характер социальных отношений, их групп и коллективов, друг с другом и с окружающей средой; ***экономической,*** отображающей характер внешних взаимодействий системы через пространство образовательных услуг, удовлетворяющих потребности личности, общества и государства; ***организационной***, характеризующей внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия подсистем. Характер функционирования составляющих определяется содержанием образования, которое, в свою очередь, обусловлено уровнем и содержанием реализуемых в совокупности учебных заведений образовательных программ [321]. Составляющие имеют друг с другом сложную систему, непосредственных и опосредованных, прямых и обратных, функциональных и причинных связей, характер которых, в свою очередь, определяют общественные потребности как результат непрерывного развития. Организационная составляющая системы непрерывного профессионального образования - это совокупность образовательных учреждений, осуществляющих многоуровневую и многоступенчатую профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации работников, независимо от их организационно-правовых форм, типов, видов и методов управления. В качестве признаков, определяющих отличительные свойства организационной подсистемы, целесообразно выделить: *формальный* (как увеличение временной протяженности образовательного процесса, распространение учебной деятельности на период взрослой жизни человека); *содержательный* (как целостность пожизненного образовательного процесса); *сущностный* (как ориентация на поступательное обогащение творческого потенциала личности). Организационная составляющая отражает построение системы непрерывного профессионального образования в виде различных институциональных образований (учебных заведений, органов управления ими и т.п.).

С педагогической точки зрения под обучением, в узком смысле, понимается руководство учением. Педагогическая энциклопедия раскрывает в широком понимании обучение – как процесс двусторонний, включающий передачу и усвоение учебного материала, т.е. деятельность обучающего (преподавание) и обучающихся (учение) [331]. Универсальное определение дает Энциклопедический словарь. **Обучение** – основной путь получения образования, целенаправленный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством опытных лиц – педагогов, мастеров, наставников и т.д. [377]. В качестве базового определения формы организации обучения мы используем определение Г.И. Ибрагимова. **Форма организации обучения** – это исторически сложившаяся, устойчивая и логически завершенная организация педагогического процесса, которой свойственны систематичность и целостность, саморазвитие, личностный и деятельностный характер, постоянство состава участников, наличие определенного режима проведения [178]. Таким образом, под ***формой*** организации системы непрерывного профессионального образования мы понимаем ее *целостность*. Общая целостность представляет собой интеграцию социальной, экономической и организационной составляющих. Она обеспечивает развитие личности в единстве ее инфраструктуры - внешней и внутренней среды, а также характеризует пространство востребованных образовательных услуг и внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия составляющих подсистем.

Для ответа на вопрос в *чем заключается обоснования необходимости применения регионального и межкорпоративного подходов* необходимо определиться с терминологией. Большой энциклопедический словарь определяет: *Региональный* (от лат. regionalis - местный, областной), относящийся к какой-либо определенной территории - району (региону), области, стране, группе стран; построенный по территориальным признакам. Теоретическими вопросами организации региональных образовательных комплексов занимались Н.Н. Малофеев, Э.Н. Макшанцева, Н.М. Назарова, Д.С. Шилова [321], Л.В. Охотникова [320], Н.К. Сергеев [366] и др. Региональные образовательные комплексы, по мнению Г.И. Большаковой, представляют собой образовательную систему, состоящую из различных образовательных учреждений, предприятий и организаций, совокупности преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности, а также органов управления образованием локализованных в границах определенной территории – региона [47].

В основу модернизации регионального профессионального образования, по мнению Л.В. Охотниковой, должны быть заложены принципы государственного регулирования, обеспечения организационно-экономической автономии и преемственности между различными уровнями профессионального образования в соответствии с потребностями граждан, характера экономического развития региона, а также создание новых организационных форм, основанных на глубокой интеграции существующих образовательных учреждений [321]. Одним из институтов, способных эффективно справиться с решением вышеуказанных задач, привлечением дополнительных финансовых средств в образование и науку, а также содействовать оптимизации распределения ресурсов региональной экономики, являются новые организации, формируемые в сфере непрерывного профессионального образования — территориальные образовательные комплексы.

Образовательный комплекс непрерывного профессионального образования определяется как сеть интегрированных учебных заведений, построенных на принципах сопряжения образовательных программ и стандартов разного уровня и сформированных по модульной схеме и способных обеспечить потребности граждан независимо от их возраста и статуса в получении базового и дополнительного образования по избранной профессии и специальности любой квалификации и уровня подготовки [321]. Для успеха проектирования региональной отраслевой системы непрерывного профессионального образования, важным условием является необходимость приоритетного направления региональной образовательной политики областного Министерства образования в направлении создания региональной системы непрерывного профессионального образования (СНПО).

Установлено, что эффективно функционирующие на региональном рынке образовательные учреждения системы непрерывной профессиональной подготовки необходимо создавать посредством социально-педагогического проектирования. Причем проектировать их нужно не по частям, а с самого начала как комплекс оптимально взаимодействующих образовательных систем разного уровня, обладающих свойствами адаптации и саморазвития. Тогда для решения проблемы не потребуется дополнительных ресурсов, так как оптимизируются связи, структуры и процессы на всех уровнях, создаются наилучшие условия для взаимодействия образовательно-социальных групп, участвующих в образовательном процессе.

Научно-методические обобщения развития региональных структур профессионального туристского образования в условиях рынка представлены в работах И.Н. Курышева, Ф.Н. Лаврова, Э.Н. Павловой, О.В. Пироговой, Г.В. Севастьянова, А.Е. Семенова, И.С. Томилова, В.А. Щербаковой [449], О.Н. Щербаковой [450-456].

Мы говорим о ***миссии*** системы профессиональной подготовки - научно-производственно-образовательной системы, которая состоит в интеграции науки, образования и производства туриндустрии для решения проблем отрасли и региона путем пространственной интеграции усилий на основе взаимной *заинтересованности*. Последнее особенно важно в научно-образовательном маркетинге, в согласовании представлений об "обществе знаний" и "экономике знаний" при мобилизации этических ограничений, необходимых для перехода к практике "образовательных услуг" и "рынку" этих услуг. Одновременно в аксеологическом (ценностном) аспекте обеспечивается связь с социальным пространством, с приоритетами социального развития, как отрасли, региона, так и всей страны в целом. Для определения основных ориентиров при проектировании региональной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров воспользуемся разработками элементов теории системного управления образованием Г.Н. Серикова, включающими следующие элементы: нормативно-регламентирующая координата (правовые и нравственные основания); перспективно - целевая координата (социальная ценность ожидаемых результатов функционирования содержания профессиональной подготовки специалистов); потребностно-стимулирующая координата (условия жизнедеятельности: материальные, психологические, моральные и т.д.); коммуникационно - информационная (связь) [367].

Межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров определяется своеобразием геополитического положения региона, перспективами развития туриндустрии и состоянием образовательной системы отрасли и региона с целью оптимизации взаимодействия сферы образования и рыночных отношений в устойчивом равновесии, консенсусе или паритетности корпоративных интересов.

В контексте нашего изложения инновационный межкорпоративный образовательный комплекс – система взаимодействия региональных отраслевых субъектов научно-образовательного процесса и социальных партнеров, определяющая интегративные процессы институционального, информационного и множества других аспектов

этого взаимодействия в масштабах отрасли региона. Нами учитывается, что большинство объектов туриндустрии являются представителями малого и среднего бизнеса, не имеющими возможности самостоятельно создавать на своей территории корпоративные университеты. Поэтому нами предлагается ***межкорпоративный*** подход, основывающийся на непрерывном партнерском взаимодействии корпораций гостеприимства и туризма с учреждениями системы непрерывного профессионального образования данной сферы и всеми организациями, имеющими отношение к сфере туриндустрии, образующие совокупность единой образовательной среды. Создается так называемый межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров региона с выходом через интеграционные процессы на международные бизнес-цепи туризма и гостеприимства.

В чем инновационность формы межкорпоративного образовательного комплекса?

В исследовании мы рассмотрели определения и взаимосвязи формы и содержания. Так, форма по С.И. Ожегову - способ существования содержания, неотделимый от него и служащий его выражением. Существует единство формы и содержания [313]. Таким образом, форма организации системы непрерывной профессионального образования неразрывно связана с самой системой и характеризует ее структуру, сущность и содержание.

Вопросам сущности и распространения ***инноваций*** в образовании уделяется большое внимание в работах А.В. Хуторского [431-434]. Инновационную деятельность он характеризует как комплекс мер и технологий по обеспечению инновационного процесса. К функциям такой деятельности относятся - изменение компонентов педагогического процесса: целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т. п. Инновационный процесс структурно включает: создание, распространение, освоение новшеств. Инновационная образовательная деятельность в таком случае - образовательная деятельность, применяющая – создание, распространение и освоение новшеств [354]. Применение инновационных образовательных моделей в системе непрерывного профессионального образования рассмотрено в работах В.Т. Смирнова и С.П. Вигурской [378], М. Крыловой и О.М. Леонтьевой [236-237], Э.П. Печерской [336]. Для лучшей иллюстрации понимания сущности реорганизации обучения на инновационной основе и обоснования инновационного характера межкорпоративного образовательного комплекса приведем в таблице 14 сравнительный

анализ системных характеристик процесса обучения при традиционном и инновационном подходах, а также инновационные подходы, применяемые в межкорпоративном образовательном комплексе.

Таблица 14 - Сравнение подходов к образованию

Системная характеристика	**Традиционный подход**	**Инновационный подход**	**Межкорпоративный образовательный комплекс**
Цель обучения	Усвоение предметно-дисциплинных знаний	Развитие личности и многообразных форм мышления каждого обучаемого в процессе усвоения знаний.	Получение развивающегося, конкурентоспособного профессионала
Ролевая позиция и стиль преподавателя	Предметно-ориентированная позиция	Личностно-ориентированная позиция	Личностно-ориентированный подход - взаимное развитие объекта и субъекта образовательного процесса
Мотивационно-смысловые установки преподавателя	Анонимность, закрытость личности преподавателя; всеобщая индивидуальная подотчетность, непререкаемость требований, игнорирование опыта обучаемых	Открытость личности преподавателя, установка на солидарность, совместную деятельность, индивидуальную помощь, участие каждого обучаемого в постановке цели, выдвижении задач, принятии решений.	Самостоятельные целеполагание и активное проектирование с конативным компонентом при консультационной помощи преподавателя-методолога.
Характер организации учебно-познавательной деятельности	Репродуктивные задания, действия по образцу, решения по алгоритмам	Творческие и продуктивные задания	Режим активного проектирования, предусматривающий латеральное мышление

Мы разделяем точку зрения С.В. Силкина и Л.П. Пачиковой, которые в своей монографии "Управление научно-инновационным потенциалом: региональный аспект" доказывают, что инновационный процесс - это единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, производство, государство и предпринимательство [371]. Знания, которые генерируются и воспроизводятся системой образования и науки, по мнению В.Е. Бочкова, представляют сегодня как: неотъемлемый элемент совокупности современных экономических ресурсов и основных факторов общественного производства информационного общества; эффективное средство управления социально-экономическими системами [59]. Актуальная потребность использования технологии «***управления знаниями»*** (Knowledge Management - КМ) - это установленный в органи-

зации формальный порядок работы с информационными ресурсами для облегчения доступа к знаниям и повторного их использования с помощью современных информационных технологий. При этом знания классифицируются и распределяются по категориям в соответствии с предопределенной, но развивающейся онтологией структурированных и полуструктурированных баз данных и баз знаний. Основная цель КМ – сделать знания доступными и повторно используемыми на уровне всей организации [478].

В Постановлении Правительства Российской Федерации от 9.04.2010 №219 "О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования" указано, что разработка стратегии развития инновационной инфраструктуры профессионального образования на основе управления знаниями в образовательных системах связаны с рядом ключевых проблем в области формирования организационных процессов и механизмов: создания новых знаний работниками в структурных подразделениях образовательных систем; обеспечения обмена и использования знаний на разных уровнях структур образовательной системы, на разных уровнях отраслевой организационной иерархии; формирования и подержания базы знаний образовательной системы; мотивации профессорско-преподавательского и других категорий персонала (например, административно-управленческого, производственного) к добровольному сотрудничеству при обмене знаниями [351].

Мобильность современных общественных преобразований и концепция управления знаниями обуславливают острую актуальность задачи постоянного повышения квалификации даже для специалистов высокого уровня. Именно система непрерывной профессиональной подготовки, открывает возможности для удовлетворения возрастающих интеллектуальных потребностей. В образовании как нигде действует принцип «не закрытость и конкуренция, а сотрудничество и обмен знаниями и опытом», соблюдение которого обеспечивает формирование конкурентной модели образовательного рынка и непременно приведет к эффективному решению существующих проблем. В контексте формирования инновационной инфраструктуры непрерывного профессионального образования как основы экономики знаний и стратегии развития образовательных структур на базе управления знаниями, предназначение современной системы непрерывного профессионального образования, по мнению В.Е. Бочкова заключается в создании необходимой инфраструктуры и интеллектуально-ориентированной корпоративной культу-

ры для постоянного "кругооборота" знаний различных типов и дисциплинарной направленности, что позволяет обеспечивать: прирост интеллектуального капитала образовательной системы и, как следствие, расширение инновационных предложений на рынке образовательных услуг и повышение качества реализуемого образовательного процесса путем формирования структурного, включая инновационный, и потребительского капиталов на основе человеческого капитала работников образовательной системы; приращение кодифицированного (формализованного) знания в структурных элементах и во всей образовательной системе в целом за счет неформализованных знаний научно-педагогических работников и профессионалов для: повышения конкурентоспособности и привлекательности образовательной системы для социальных партнеров, обеспечения конкурентоспособности выпускников на рынке труда за счет формирования у них ключевых компетенций в соответствующих профессиональных областях, улучшения условий для выживания и развития базовых организаций – партнеров и корпоративных заказчиков системы непрерывного профессионального образования за счет использования, знаний, компетентности и других элементов человеческого капитала выпускников образовательной системы в условиях риска и неопределенности рыночной среды [59]. Миссия системы непрерывного профессионального образования может быть сформулирована как обеспечение интеграции потребностей личности, организаций и общества (социума) в получении и развитии новых знаний на основе целесообразной продуктивной деятельности.

Эффективность российской системы образования как общественного производства знаний и интеллектуального капитала в значительной степени обусловлена эффективностью функционирования ее составляющих - региональных, субрегиональных, межмуниципальных образовательных структур, которые сегодня рассматриваются в качестве институционального инструментария для формирования основ экономики знаний [59]. В настоящее время, по мнению А.К. Макаровой уровень использования знаний в экономике России ниже в 2-4 раза, чем в развитых странах [266]. В основу методологии оценки готовности национальной экономики к переходу на модель развития, основанного на знаниях, положено представление о четырех ключевых элементах экономики знаний, которые названы ее основаниями, характеризуемые показателями индексов: институционального режима, образования, инноваций и информационной инфраструктуры. Анализируя готовность России в целом вступить на путь развития, основанный на зна-

ниях, необходимо отметить, что экономика страны имеет значительные возможности адаптироваться к новым условиям. На важность создания необходимой инфраструктуры для развития «такой инновационной среды, ***которая поставит производство новых знаний «на поток»*** и необходимость поддержки высших учебных заведений, «которые реализуют инновационные программы» обращал внимание в ежегодном Послании Федеральному Собранию Президент Российской Федерации от 2010 г. [346].

В связи с актуальностью проблемы формирования эффективных механизмов управления знаниями в системе непрерывного профессионального образования можно выделить функции субъектов системы управления по иерархическим уровням: основные функции системы непрерывного профессионального образования заключаются в развитии знаний, создаваемых научно-преподавательским и производственно-управленческими категориями СНПО с помощью организационных методов, в формировании базы коллективного знания образовательной системы, доступной всем работникам и обучающимся; основная функция организационных органов управления системой непрерывного профессионального образования состоит в создании соответствующей институциональной инфраструктуры, социальных и экономико-правовых контекстов, способствующих обмену знаниями на разных уровнях организационной иерархии как внутри образовательной системы, так и вовне их – между субъектами социального конкурентного рынка образовательных услуг и конкурентного рынка труда. Образование – способ воспроизводства целостного человека – сочетание обучения, воспитания, просвещения, методологии (запуск процессов саморазвития). Под преемственностью понимается принцип организации образовательно-воспитательных систем, когда каждая последующая ступень образования опирается на предыдущую и готовит к освоению нового, к переходу на более высокую ступень в развитии всех личностных качеств. Преемственность реализуется через обеспечение непрерывности образования, взаимодействие образовательных программ, направленных на обеспечение и поступательное развитие профессионально значимых качеств специалиста, подготавливаемого к универсальной деятельности в профессиональной сфере. На принципе преемственности и основывается система непрерывного профессионального образования. Понятие «само» (“self”) проникает во все области педагогической деятельности и возникает вполне оправданный тезис о том, что главным ресурсом развивающегося общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно. Исходя из этого, цель образования –

предоставить каждому индивиду проблемную область и сферу деятельности, необходимую для развития его инициативы и формирования его самостоятельного суждения. Такая ориентация на развитие за счет снятия основных возрастных, социальных и организационных ограничений – составляет основу программы непрерывного образования в ее новоевропейской и американской редакции. Попытка подчинения образовательных институтов задачам разностороннего и свободного развития человека – есть существенный шаг в сторону гибкости, диверсифицированности, открытости, вариативности, подвижности системы образования, а главное – в сторону подчинения его целям и установкам личностного и индивидуального развития. По мнению П.Г. Щедровицкого, идея непрерывного образования – это программа развития мышления и деятельности [445].

В основе проектирования межкорпоративного образовательного комплекса лежит *инновационный процесс* - объединяющий науку и образование, технику, производство и предпринимательство, государство. Стратегия развития инновационной инфраструктуры профессионального образования в комплексе строится на основе ***управления знаниями.*** В системе реализуется преемственность через обеспечение непрерывности образования, взаимодействие образовательных программ, направленных на обеспечение и поступательное развитие профессионально значимых компетенций специалиста, подготавливаемого к универсальной деятельности в профессиональной сфере. С учетом принципа саморазвития предусматривается создание саморазвивающейся системы на различных уровнях вложенности – профессионал, группа, организация, межкорпоративный образовательный комплекс.

Рассмотрим вопрос: *Какова сущность межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров?*

Вполне очевидной становится социальная потребность в разработке и создании единой образовательной системы непрерывного профессионального туристского образования, интегрирующей развивающие потенциалы. Одним из возможных направлений решения данной проблемы является проектирование межкорпоративного образовательного комплекса – как инновационной формы системы непрерывного профессионального туристского образования.

По мнению В.А. Анищенко, ***проектирование*** как социально-педагогический феномен, выступает ведущим механизмом образовательного совершенствования социума, творчески синтезирующим совокупность общественно-экономических, научно-

технических, культурологических и психолого-педагогических факторов компетентностного развития будущих специалистов [18].

Педагогические условия эффективного взаимодействия образовательно-социальных партнеров, участвующих в программно-целевом обеспечении развития межкорпоративного образовательного комплекса, состоят в следующем: прогрессивное развитие образовательных программ как приближение к оптимальному соотношению с требованиями современной туриндустрии; ключевые компоненты образовательного процесса должны характеризоваться как личностно-ориентированные или мотивированные; наличие целостности процесса обучения и эффективного развития личности будущего профессионала (личность обучающегося должна выступать как субъект своего развития); преодоление противоречий в процессе обучения через реализацию выбора; проектирование развития личности обучающегося целесообразно осуществлять через проектирование структуры содержания образования с преимущественным выстраиванием позитивных ориентиров успеха [18].

Необходимо отметить наличие учета региональной уникальности и отраслевой принадлежности. В межкорпоративный образовательный комплекс входят все социальные партнеры, имеющие прямое или косвенное отношение к рассматриваемой деятельности. В качестве точки роста - отраслевого центра профессиональной компетентности - должно выступать профессиональное образовательное учреждение региона или их группа, наиболее полно несущие отраслевую специфику и профессионализм – как в научно-теоретическом и креативно-педагогическом, так и в практическом планах. Ведущая роль в достижении оптимистических перспектив реформирования образования принадлежит опережающему и системному развитию его начального и среднего звена, в том числе в плоскости установления взаимовыгодных преемственных связей между всеми субъектами образовательной иерархии. В этой связи возникает необходимость разработки методологических оснований преемственности образования, пересмотра и модификации его содержания, определения организационно-педагогических условий повышения качества профессиональной подготовки обучающихся в соответствии с международными стандартами и потребностями отечественного рынка труда, обеспечение возможности продолжения обучения на последующих образовательных уровнях. С учетом перспектив развития региона необходимо предусмотреть так называемый стратегический проект, накладываемый на базовые процессы образования и раз-

вития. Стратегия развития образовательного комплекса взаимосвязана с перспективными показателями развития отрасли (по количеству и качественным характеристикам востребованности туристских кадров). Уделяется большое внимание практической работе довузовской профориентации и подготовке к карьере. Уже со школьной скамьи будущие профессионалы должны быть знакомы с процессами самоопределения, целеполагания и целе-достижения и во всей последующей профессиональной деятельности уметь планировать и реализовывать свой карьерный рост.

Цели рассматриваемого образовательного комплекса широки и многогранны: повышение конкурентоспособности, как всей туристской деятельности, так и отдельных кадров в уникальных геополитических условиях перспективной ситуации региона; реализация «инвестиций в людей» в соответствии со стратегической программой развития региона; содействие реализации «инвестиций в место» путем развития совершенствования региональной инфраструктуры индустрии туризма и гостеприимства; распространение знаний, идей путем организации многочисленных партнерских связей, обеспечением многогранной инновационной образовательной деятельности формированием широкополосной инфраструктуры; осуществление связи инноваций с рынком**,** путем реализации предпринимательского подхода (инициирование осуществления инноваций, наведение мостов от источников творческого потенциала до пользователя). Творческая идея требует необходимого структурирования и руководства ее реализации. Этой же цели служат бизнес инкубаторы, для ускоренного формирования новых предприятий, в том числе и креативной направленности. Развитие культуры «новые товары на рынок» - разработка и тиражирование технологий для позиционирования и продвижения своих новых идей и услуг на рынок; содействие прогрессу развития корпораций путем выполнения конкретных заказов на развитие, решение проблем с условием формирования команд реализации на местах; инициация создания корпоративных проектных площадок, их курирование и осуществление организационно-методического обеспечения; - формирование новых типов «компетентностных» управленцев (выращивание компетентности); модификация образовательного процесса путем введения в него руководителей инвестиционных проектов в качестве преподавателей-менеджеров; создание межкорпоративной «площадки диалога» путем организации необходимых пространств (семинары, круглые столы, конференции, брейн-столы, и т.д.), в том числе и неформального (клубного) общения; разработка и реализация инновационных образова-

тельных технологий; формирование образовательно-межкорпоративного узла, задающего инновационные образцы для трансляции (Мировой стандарт образования); обучающие производства; проектно-аналитические сессии; подключение человека к культуре; межкорпоративность образования – содействие созданию крупных образовательных корпораций; модульная система образования. Комплекс инициирует среду системы непрерывного профессионального образования (СНПО), действующей по принципу «Образование через всю жизнь», а также по принципу формирования межкорпоративности.

Миссия регионального межкорпоративного образовательного комплекса заключается в следующем: создание инфраструктуры отраслевой региональной системы непрерывной профессиональной подготовки на основе инновационных технологий по формированию конкурентоспособных профессионалов сферы гостеприимства и туризма.

Долгосрочные ***цели*** комплекса выглядят следующим образом: ранняя профессиональная ориентация, введение в карьеру с последующим профильным обучением на основе индивидуальных образовательных траекторий учащихся общеобразовательных учреждений региона; компетентностное образование учащихся и студентов учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на основе креативного подхода и интегральной модели профессиональной компетентности; предоставление возможностей профессиональных проб студентам с ориентацией на формирование у них устойчивых стремлений к дальнейшему приобретению компетенций; создание предпосылок для развития общественных и политических качеств студентов через социальные пробы - участие в общественно значимой деятельности некоммерческих организаций (НКО), политических партий и др.; обеспечение качественного непрерывного профессионального, карьерного и личностного роста и переподготовки специалистов индустрии туризма и гостеприимства путем формирования саморазвивающихся проектных объектов; участие в разработке и реализации региональных проектов и программ по развитию туриндустрии в рамках Стратегии социально-экономического развития региона.

Комплекс проектируется в форме образовательно-производственной структуры на основе интеграции образовательных учреждений и социальных партнеров. Горизонтальную интеграцию определяет содержательный компонент учебной деятельности, а вертикальную - иерархическую организационную интеграцию - совместные структуры

вузов со школами, профессиональными лицеями, колледжами, предприятиями туриндустрии и местными органами власти.

Нами рассмотрено определение формы организации педагогического процесса по Г.И. Ибрагимову [178]. Подтверждение реализации всех признаков формы организации педагогического процесса, в проектируемом нами межкорпоративном образовательном комплексе сведены в таблице 15.

Таблица 15 - Реализация признаков формы организации педагогического процесса в межкорпоративном образовательном комплексе

Признаки	**Значение понятия**	**Реализация в межкорпоративном образовательном комплексе**
Исторически сложившаяся	Изменения, возникшие в процессе развития общества	Преемственность основных тенденций и направлений развития СНПО
Устойчивая	Способность системы сохранять текущее состояние под внешним воздействием	Гибкая, адаптируемая кластерная структура комплекса и содержание базового образовательного процесса
Логически-завершенная	Логическое завершение – это достижение цели – реализация всей цепочки технологического процесса	Вся последовательность основных этапов реализует всю технологическую цепочку НПО
Систематичная	Совокупность взаимосвязанных элементов, имеющая определенные цели	Сложный кормплекс, обладающий системными признаками: элементы, взаимосвязи, единая цель. Обеспечение непрерывности, наличие всех уровней НПО; а также структурированная совокупность взаимосвязанных элементов, реализующая его цели;
Целостная	Внутреннее единство объекта, обладающего собственными свойствами, дифференцированного от окружающей среды.	Единство социальных партнеров, реализованное по кластерному признаку, обладающее собственными свойствами (социальной, экономической и организационной составляющих) и имеющее внешние ограничения
Свойство саморазвития	Развитие собственными силами (Словарь Ефремовой)	Активное проектирование, осуществляющее запуск процессов саморазвития на всех уровнях вложенности
Личностно ориентированный	Персонифицированный подход с учетом уникальности личности	Целеполагание и самоопределение в активном проектировании и Инновационный образовательный маршрут
Деятельностный характер	Обучение в процессе деятельности.	Применение системно-мыследеятельностной методологии в проектном режиме
Постоянство состава участников	На период образовательного процесса состав участников неизменен	Состав участников образовательного процесса четко регламентирован в каждом случае
Определенный режим проведения	Четко регламентированные социально-педагогические условия организации	Режимы проведения образовательных процессов на различных этапах НПО соответствуют программе и сценарию ИОМ

Ядром комплекса является центр компетентности на базе ведущих отраслевых образовательных организаций. Комплекс является саморазвивающейся системой, так как в основу образовательных процессов на всех этапах системы непрерывного профессионального образования интегрированы инновационные методы активного проектирования, предусматривающие запуск процессов саморазвития, у всех, участвующих в процессе субъектов (учащихся, преподавателей, профессионалов, консультантов) и введен уровень организации мета-знаний в проектном режиме. Таким образом, саморазвивающийся человеческий капитал способен разработать, организовать и осуществить программы развития корпораций и всей отрасли в целом. Создание такого комплекса – это интеграция туристского образования, науки и производства, которая позволит обеспечить преемственность и улучшение качества подготовки туристских кадров региона, координацию научных исследований, их практическую реализацию и, в конечном счете, повышение эффективности и конкурентоспособности Российской туриндустрии. Создаваемый межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров обеспечивает квалификационное интегрирование – интеграционную постадийную профессиональную подготовку (довузовская, вузовская, послевузовская). Такое квалификационное интегрирование реализуется при использовании методических указаний С. Уиддета и С. Холлифорд [415] и на основании аналитической работы с экспертами - опытными специалистами-практиками туриндустрии региона, нами разработана интегральная модель профессиональной компетентности менеджера туриндустрии с учетом уровней непрерывной профессиональной подготовки (приложение В).

1.3 Профессиональные компетенции менеджеров туриндустрии

В результате исследования обозначенной научной тематики будут определены социальные, методологические и методические положения - приоритеты, которые обосновывают необходимость разработки **содержания** новой формы непрерывного профессионального туристского образования, сконцентрированные в виде *интегрированной модели профессиональной компетентности кадров туриндустрии* с учетом всех уровней СНПО. Объективность и достоверность полученного знания о профессиональных компетенциях в сфере туризма и гостеприимства будет обеспечена при условии обращения к исследованиям теории компетентностного подхода, в том числе методологии формирования профессиональных компетентностей/компетенций; тенденции развития современного менеджмента, в том числе и в индустрии туризма и гостеприимства.

Для того чтобы раскрыть сущность профессиональных компетенций для туристской индустрии необходимо получить ответы на следующие вопросы: *В чем причины возникновения и сущность компетентностного подхода? Как выстраивается компетентностная модель с учетом принципов формирования компетенций? Каково влияние ключевой роли менеджмента на конкурентоспособность предприятия и основные тенденции развития современного менеджмента? Как отраслевая особенность индустрии туризма и гостеприимства отражена в специфике компетенций профессионалов отрасли?*

Для ответа на вопрос *«В чем причины возникновения и сущность компетентностного подхода?»* обратимся к результатам развития следующих научных направлений: компетентностного подхода, в том числе и в обучении взрослых В.И. Байденко [29-30], В.Н. Введенский [79], А.А. Деркач [144], А.И. Зимняя [168], В.В. Сериков [368], А.В. Хуторской [433] и др.; методологического аппарата по формированию компетенций С. Уиддет и С. Холлифорд [416] и др.; профессиональной педагогической школы индустрии туризма и гостеприимства И.В. Зорина [172-175], И.Г. Зориной [176-177], В.А. Квартального [194-198], А.И. Сеселкина [369] и др.

Исследование показало, что ориентация на компетентностный подход в образовании (competence-based education – CBE) сформировалась в 70-х годах в Америке в общем контексте предложенных Н. Хомским в 1965 году (Массачусетский университет) понятий «компетенция» и «компетентность».

Тенденция вхождения России в глобальные бизнес процессы выявила интерес к проблемам системы профессионального образования, обусловленным присоединением России к Болонскому соглашению. Оно предопределило понимание отечественной педагогической общественностью необходимости принятия компетентностного подхода как одной из стратегий профессионального образования (В.И Байденко [29-30], А.А. Деркач [144] и др.).

По мнению В.Н. Введенского: «Целесообразность введения понятия ***профессиональная компетентность*** обусловлена широтой его содержания, интегративной характеристикой, объединяющей такие широко используемые понятия, как профессионализм, квалификация, профессиональные способности и др.» [79, 51].

В педагогической науке «профессиональная компетентность» рассматривается как: совокупность знаний и умений, определяющих результативность труда; объем навыков выполнения задачи; комбинация личностных качеств и свойств; комплекс знаний и профессионально значимых качеств личности; вектор профессионализации; единство теоретической и практической готовности к труду; способность осуществлять сложные культуро-сообразные виды действий и др. Компетентностный подход предполагает «целостный опыт решения жизненных проблем, выполнения ключевых функций, социальных ролей, компетенций». На первое место выдвигается не профессиональная информированность студентов, а умение решать проблемы, возникающие в познании, при освоении техники и технологии, в ситуациях самоорганизации, нравственного выбора и самооценки.

Анализ трудов (В.И. Байденко [29-30], Э.Ф. Зеер [167], И.А. Зимней [168], В.В. Серикова [368], Н. Хомского [430], А.В. Хуторского [431-434], Стива Уиддет и Сары Холлифорд [416]) позволил прояснить сущность смысло-образующих понятий компетентностного подхода («компетенция» и «компетентность») и рассматриваемых сейчас различий между ними.

Существуют две основополагающие темы, порождающие разноречия в определении компетенций.

- О*писание рабочих задач или ожидаемых результатов работы.* Эти описания ведут свое происхождение от национальных систем обучения, таких, как National/Scottish Vocational Qualifications и Management Charter Initiative (MCI). В этих системах компетенции определяются, как «способность менеджера действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации» [474].

- *Описание поведения.* Эта тема возникла в деятельности исследователей и консультантов, специализирующихся в области эффективного управления. Различные определения поведенческой компетенции - это разные вариации одного по сути определения: «компетенция - это основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе» [475].

Разнообразие вариантов определения указывает на то, что «хотя компетенция состоит из многих личностных параметров (мотивов, особенностей характера, способностей и т.д.), но все эти параметры можно выявить и оценить по тому, как ведет себя личность» [416, 4]. Основные различия между понятиями компетенция и компетентность, по мнению Стива Уиддета и Сары Холлифорд, выглядят следующим образом: «Способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы, чаще всего определяется как ***компетентность.*** Способность, отражающая необходимые стандарты поведения, определяется как ***компетенция»*** [416, 8].

В отечественной педагогической науке используются следующие значения рассматриваемых категорий:

Компетенции рассматриваются как отчужденное, заранее заданное социальное требование (знания, представления, программы (алгоритмы) действий, системы ценностей и отношений) к образовательной подготовке личности, необходимое для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере.

Компетентность - актуальное, формируемое личностное качество, основывающееся на знаниях, интеллектуально и личностно-обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека (то есть реальная деятельность в конкретных ситуациях).

Категорию «компетентность» ученые относят к сфере деятельности личности, поэтому наряду с общей и социальной компетентностью, И.А.Зимней выделяется компетентность, которая может быть отнесена к профессии [168]. *Компетентностный подход* предполагает приоритетную ориентацию на цели – векторы образования: обучаемость, самоопределение (самодетерминация), самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности. В качестве цели при реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании, в таком случае, выступает формирование компетентного специалиста, обладающего культурой профессиональной деятельности. Компетент-

ностый подход позволяет осуществить отбор содержания профессионального образования в соответствии с потребностями развивающейся личности и одновременно ориентирует его на инновационный опыт успешной профессиональной деятельности в конкретной отрасли.

Методологическим основанием реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании вступают *принципы*: вариативности образования; концентрации образования на развитии и ***саморазвитии личности; сочетания автономности с коллективными и групповыми формами образования;*** неустойчивого ***динамического равновесия*** образовательного процесса как источника развития взаимосвязи личности, образования и профессии; ***соразвития*** личности, образования и деятельности.

Теоретической основой выделения групп ключевых компетенций в структуре культуры профессиональной деятельности будущего специалиста послужили сформулированные в отечественной психологии положения, относительно того, что: человек есть субъект общения, познания, труда (Б.Г. Ананьев [12]); основу профессионализма составляет целостная социально - профессиональная компетентность (И.А. Зимняя [168]). С этих позиций специалистами были разграничены две основные группы ключевых компетенций в структуре культуры профессиональной деятельности будущего специалиста, относящиеся: к ***самому себе*** как личности, субъекту жизнедеятельности; ***к деятельности***, проявляющейся во всех ее типах и формах.

Таким образом, объективность применения компетентностного подхода подтверждает целесообразность для организации системы непрерывного профессионального образования кадров туристской индустрии на его основе. Опираясь на компетентностный подход при проектировании непрерывного профессионального туристского образования важно учитывать совместимость и трансформацию компетентностных моделей в процессе перманентного развития профессионала. В диссертационном исследовании используется компетентностный подход в качестве базовой методологической основы для организации учебного процесса на всех уровнях системы непрерывного профессионального образования с учетом специфики каждого уровня.

Для ответа на вопрос: «*Как выстраивается компетентностная модель с учетом принципов формирования компетенций?»* необходимо учитывать специфику применения компетентностного подхода в зависимости от этапа СНПО. В педагогике ак-

центируется возможность, открываемая компетентностным подходом в обучении, в частности, за счет выделения и формирования ключевых (основных) компетенций как результативно-целевой основы компетентностного подхода. Так И.А. Зимняя выделяет десять основных компетенций, объединяемых в три основные группы: 1-я группа – Компетенции, относящиеся к человеку как к личности, субъекту деятельности, общения (компетенции здоровье-сбережения, компетенции ценностно-смысловой ориентации в Мире, компетенции интеграции, компетенции гражданственности и компетенции самосовершенствования); 2-я группа – Компетенции, относящиеся к социальному взаимодействию человека и социальной сферы (компетенции социального взаимодействия, компетенции общения); 3-я группа – Компетенции, относящиеся к деятельности человека (компетенция познавательной деятельности, компетенции деятельности, компетенции информационных технологий) [168].

Компетенции, проявляясь в поведении и деятельности человека, становятся его личностными качествами. Специалистами отмечается важность таких компетенций как: сформированность профессиональной самостоятельности будущего специалиста - интегрированная способность самостоятельно воспринимать и осмысливать требования к исполнению служебных обязанностей, планировать свою деятельность в пределах компетентности, выбирать наиболее рациональные способы и приемы выполнения необходимых действий, принимать профессионально взвешенные решения и нести за них личную ответственность. Профессиональная самостоятельность предполагает наличие навыков объективного самоконтроля и самооценки, готовность к проявлению творчества.

Компетенции представляются в форме определенной структуры - модели, в которой каждая компетенция начинается с основных блоков - индикаторов поведения. Поведенческие индикаторы - это ***стандарты поведения***, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией. *Модель компетенций* - термин для обозначения полного набора компетенций. Модели, по мнению Стива Уиддета, «могут содержать детальное описание стандартов поведения персонала конкретного отдела или стандарты действий, ведущих к достижению специальных целей, но могут и включать *основные стандарты поведения*, разработанные для полного описания деловой структуры или деятельности, направленной на достижение комплекса разнообразных корпоративных целей. Набор деталей, входящих в описание модели, зависит от

предполагаемого практического применения конкретной модели» [416, 10]. Число компетенций в моделях последних лет уменьшилось. Прежде были распространены модели, включавшие в себя 30 и более разных стандартов; сейчас обычны модели, содержащие не более 20 компетенций, а иногда - всего лишь восемь. Многие пользователи считают набор компетенций из 8-ми-12-ти стандартов в одной модели оптимальным. Если все компетенции, включенные в модель, относятся ко всем видам деятельности компании или отдела, то такую модель часто называют «Основной моделью компетенций».

Международный журнал «Competency» связывает причины обращения к компетенциям на практике с тремя задачами: ***рекрутмент и отбор*** (принимается во внимание профессиональный опыт человека, его прошлые заслуги и квалификация, полезная для выполнения предлагаемой работы); ***обучение и развитие*** (при *обучении* учитываются профессиональные задачи и результаты, которые сотруднику предстоит достичь, при р*азвитии* учитываются интересы и компании, и самого человека); *вознаграждение* (зависит от фактической ценности работы, а также от необходимости поощрения и мотивации сотрудника на качественную деятельность) [467]. В практике многие организации *вводят модели компетенций*, «чтобы упорядочить практику работы с человеческими ресурсами. Успех всех усилий при такой интеграции процессов управления связан, прежде всего, с глубиной понимания функции, которую компетенции реально выполняют, что подчас им бывает сделать сложно. Эффективность применения модели компетенций зависит от совершенства организации деятельности, от наличия нужных инструментов управления персоналом и от искусства опытных людей» [416, 15]. В этом случае *необходима помощь, оказываемая практикам со стороны научно-педагогических кругов.* Хорошая модель компетенций должна обладать следующими качествами: ясность и легкость для понимания; полезность для всего персонала, к которому относится модель; учет ожидаемых изменений; включение элементов, отличных один от другого (например: индикаторы поведения, не пересекающиеся один с другим); справедливость по отношению ко всем, кто вовлечен в использование модели; длительный срок применения конкретной модели компетенций. «*Работа по созданию модели компетенций представляет проект, который соответствует всем требованиям, предъявляемым к проектам и проектной деятельности»* [416, 47].

Становление и последующее развитие профессиональной самостоятельности, как интегрированного качества личности, в значительной степени зависит от развитости

общих способностей человека: произвольности и устойчивости внимания, умения воспринимать, осмысливать и усваивать информацию, формулировать и излагать мысли, конструктивно общаться и взаимодействовать, особенно если это взаимодействие в профессиональной области «человек-человек», какой является область туристского, гостиничного и ресторанного бизнеса. Вместе с тем, в профессиональных учебных заведениях любого профиля традиционно большее внимание уделяют формированию конкретных профессиональных знаний и умений *в ущерб общеличностному развитию.* Среди главных трудностей в подготовке квалифицированных профессионалов учеными были выявлены следующие характеризующие признаки - отсутствие у студентов навыков самоконтроля (72 %), неадекватную самооценку (68 %), несформированную познавательную мотивацию (58 %), недисциплинированность (52 %). Поэтому при проектировании образовательного процесса следует предусматривать и воспитание у обучающихся профессионально значимых качеств личности, обеспечивающих профессиональную самостоятельность [151].

Для определения количественных характеристик профессиональной компетентности специалистов применяются различные методики, в том числе и статистические методы. В большинстве случаев спецификой такой задачи является принципиальная нечисловая природа исходных данных, а также немонотонность функции полезности (управленческой компетентности) от критериев компетентности. Исследование трудов по компетентностному подходу позволили выделить основные ***принципы*** формирования профессиональной компетентности. К ним относятся: приоритет ***личностно-ориентированной парадигмы*** образования, когда обучающийся признается субъектом всего образовательного процесса, а его развитие и самореализация рассматриваются в качестве приоритетной задачи; ***гуманизация*** (творческая самореализация субъекта образовательного процесса, коммуникативная компетентность, формирование социокультурного самоопределения); ***практическая ориентированность*** (формирование профессионально значимых качеств личности, навыков и умений; профессионально-личностный рост; разработка общей стратегии развития личности); ***целостность и преемственность*** формирования системы и содержания профессионального образования; ***многоуровневость*** (многоступенчатости) и ***взаимодополнительность*** различных уровней образования как возможности выбора образовательного движения; ***гибкость и маневренность***; ***гармонизация взаимоотношений*** обучающего и обучающе-

гося в образовательном процессе через гуманизацию и наличие обратных связей в обучении; ***проблемность обучения***; ***когнитивная визуализация***, реализующаяся через подачу информации одновременно в четырех кодах: визуальном, числовом, символическом, вербальном; ***мотивация*** как осознание профессиональной перспективы; ***сознательность***; ***активность***; ***открытость***; ***междисциплинарность***.

С позиции компетентностного подхода применительно к СНПО на этапе вузовского образования модель компетенций определена государственными образовательными стандартами 3-го поколения. Общая модель профессиональной компетентности (весь перечень необходимых компетенций) разделяется между дисциплинами данной специальности. Таким образом, целью преподавателя каждой из дисциплин является формирование вполне конкретных компетенций, входящих с состав государственного стандарта 3 поколения [421].

На этапе до-вузовской профессиональной ориентации и профессиональной подготовки - ***нет единых установленных стандартов по компетентностной модели*** подготовки и наша задача восполнить этот пробел.

Этап после-вузосвкого образования – повышения квалификации и профессиональной переподготовки – имеет, но не полный, спектр в «Положении о лицензировании туроператорской и турагентской деятельности», дающий ключевые ориентиры для компетентностной модели туристских кадров. Организациям гостеприимства необходимо самим заниматься работой по формированию компетентностных моделей, что представляет собой сложный проектный процесс.

Что касается ***методов формирования*** профессиональной компетентности, то наряду с традиционными методиками образования, по мнению А.В. Хуторского, наиболее эффективными являются различные элементы инновационного обучения, такие как: *развитие креативных качеств учащихся путем творческого освоения образовательных стандартов; игры, тренинги; взаимообучение; развитие оргдеятельностных качеств; метапредметные знания; метод проектов; индивидуальные образовательные траектории; целеполагание и выбор учащимися форм и методов обучения; самостоятельное исследование учащимися фундаментального образовательного объекта; эвристические погружения; сопровождающее обучение* и многое другое [431]. По словам Г.П. Щедровицкого - нельзя научить, можно только освоить и обучиться в деятельности [445] в форме активных проектных технологий, в деятельностном подходе.

Анализ современных исследований свидетельствует о том, что для педагогической науки характерна *незавершенность теоретического осмысления компетентностного подхода как методологического основания профессионального образования. Вместе с тем, большинство исследователей рассматривают его в качестве радикального средства модернизации профессионального образования и преодоления несоответствий между содержанием образования и требованиями общества и личности* [431-445]. Компетентностный поход является одним из способов решения проблемы развития научно-образовательной системы по подготовке туристских кадров высшего и среднего звена и повышение ее качества - необходимого и обязательного условия конкурентоспособности сотрудника, организации и отрасли в целом.

В диссертационном исследовании применение компетентностного подхода в зависимости от этапа СНПО осуществляется следующим образом. На довузовском и вузовском этапах мы применяем модели профессиональных компетентностей для формирования результата образовательного процесса, на стадии послевузовского образования модели компетенций применяются для всех трех задач – развития, совершенствования и повышения конкурентоспособности, как специалиста, так и организации в целом. В составе методологической основы диссертационного исследования нами выбран многомерный компетентностный подход, рассматриваемый как проявление деятельностного, личностно-ориентированного, аксиологического, культурологического подходов.

Для ответа на вопрос: *каково влияние ключевой роли менеджмента на конкурентоспособность предприятия и основные тенденции развития современного менеджмента* обратимся к трудам классиков современного менеджмента Б. Гейтц [106], Э.М. Голдар и Дж. Кокс [112], П.Ф. Друкер [152-153], М.Р. Макнили [271], Кьелл А. Нордстрем, Йонас Риддерстале [309], С. Чоудхари [279]. Исторический опыт показывает, что главным фактором, определяющим эффективность хозяйствования, служит качество менеджмента. Сегодня общепризнанно, что плохой менеджмент служит главной причиной убыточности основной массы субъектов экономики. Поэтому и мы делаем основной акцент на подготовке менеджеров туриндустрии, как главной движущей силы роста конкурентоспособности отрасли. Основные компетенции специалистов теснейшим образом зависят от рыночных условий и соответствуют инновационным тенденциям развития современного менеджмента. Главной характеристикой современного менеджера считается наличие развитого мышления. Разработчики мысле-деятельностной

(МД) педагогики (В.В. Давыдов, Г.П. Щедровицкий и др.) считают, что развивать мышление возможно - овладев определенной педагогической технологией, преподаватель может обучать мышлению [135-137, 445-448]. Технология в виде пакета мыслительных средств, таких как: «Менеджмент XXI века» представляют следующие направления: VALUE- менеджмент, FLOW- менеджмент, CREA- менеджмент, «бизнес со скоростью мысли», «бизнес в стиле ФАНК», «бизнес в стиле «ДЗЕН», бенчмаркинг, коучинг, KNOW - менеджмент [413]. Основные принципы классической и новых парадигм управления, представлены в таблице 7.

Будущие профессионалы должны обладать кроме профессиональности в предметной области такими универсальными компетенциями как: интеллектуальность, самоактуализация, уникальность, позитивная трансформация сознания, креативность (чутье, способности и воображение, чтобы творить чудеса), инновационность, саморазвитие, преобразующее лидерство (лидер перемен), стратегическое видение, экологическое мышление, конкурентоспособность, мыследеятельность – т.е. в ситуации неопределенности способность создать такую мыслительную конструкцию, которая выступит для него средством успешного действия. Примером европейской модели профессиональной компетентности менеджера может служить - Британский профессиональный стандарт компетентности менеджеров MCI-2 (Management Charter Initiative`s Management) [478]. Под управленческой компетентностью понимается обладание знаниями и практическими навыками, в том числе навыками применения знаний на практике, необходимыми для успешного выполнения конкретных ролей и задач в соответствии с требованиями, предписанными стандартами. Стандарты Компетентности менеджера представляют собой модель комплекса знаний и навыков, управленческого репертуара, необходимого и достаточного, для безусловного и успешного исполнения менеджером конкретных ролей и задач, предписываемых ему для исполнения, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к заданному уровню управленческой компетентности. Стандарты регламентируют требования к компетентности менеджеров при осуществлении ими деятельности в следующих функциональных областях (ключевых ролях): Управление Деятельностью; Управление ресурсами; Управление Людьми; Управление Информацией; Управление Качеством; Управление Проектами. В.А. Никитин выделяет основные компетенции, формирующие такую актуальную для современных рыночных условий со-

ставляющую, как человеческий потенциал, который формируется в практиках образования, благодаря компетенциям самоопределения и индивидуализации [296].

Таблица 7 - Сравнение основных принципов современных направлений развития менеджмента

Классические принципы управления	**Принципы менеджмента по Б. Гейтсу**	**Принципы ФАНКИ бизнеса**	**Принципы бизнеса в стиле ДЗЕН**
Разделение труда	Электронный обмен информацией	Весело и честно (циркулярная демократия)	Бизнес ДЗЕН: стиль жизни - искусство
Полномочия и ответственность	Оперативность	Обращение к эмоциональной сущности	Не работа, а любимое занятие
Дисциплина	Использование современного оборудования	Глобальная конкуренция (совместный поиск) на ниве знаний	Освобождение от стереотипов
Единоначалие	Использование электронных инструментов	Успех – это способность бросать вызов расхожим истинам	Углубление знаний о самом себе
Единство направления в рамках общей цели	Замена бумажных процессов интеллектуальным трудом	Гетерархичность (пирамиды заменяются площадками для командных игр)	Постоянное движение вперед (посвящение себя позитивным переменам)
Подчиненность личных интересов общим	Замена рутинной работы интеллектуальным трудом	Мгновенное распространение знаний	Самоактуализация (делать то, для чего рожден)
Вознаграждение персонала	Обратная связь по всем показателям деятельности	Индивидуализированность производства	Самосовершенствование и гармония
Централизация	Адресные рекламации	Тотальная инновационность в режиме нон-стоп	Созерцание и рефлексия
Скалярная цепь команд	Динамичность бизнеса	Тенденция технико-экономического паритета	Здоровый дух и здоровое тело
Порядок во всем	Экономия времени за счет электронных транзакций	Постоянный поиск дифференциации (миром правит разнообразие)	Самоуважение и доверие
Справедливость как сочетание доброты и правосудия	Устранение посредников	Лидерство и искусство человеко-управления в центре внимания	Самоотверженное служение
Стабильность рабочего места для персонала	Электронная помощь заказчикам	Стиль жизни вместо карьеры	Радость и искренность
Инициатива	Быстрая реакция на незапланированные события	Работа – вереница проектов	Осознание собственной ценности для мира
Корпоративный дух	Эффект синергии	Совмещение крайностей	Магия надежды и веры в себя

Отечественная модель компетентности менеджера, характеризующаяся функциями, их содержанием и стандартным «портретом менеджера», приведенным во всех учебниках по менеджменту, представлена в таблице 8.

Таблица 8 - Модель профессиональной компетентности менеджера

Функция	**Содержание функции**
Администраторская	использует оптимальные формы контроля работы сотрудников; оптимально распределяет рабочую нагрузку между сотрудниками; умело координирует действия сотрудников, организуя слаженную работу коллектива; умеет организовывать взаимодействие с другими подразделениями.
Стратегическая	оптимально осуществляет планирование деятельности коллектива; предлагает оптимальные решения производственных проблем; способен ставить четкие цели, задачи перед коллективом.
Коммерческого регулирования	обеспечивает четкую “обратную связь” с сотрудниками, обсуждает с ними успехи или неудачи в достижении поставленных целей; умеет ясно высказать свои мысли.
Дисциплинарная	умеет регулировать соблюдение сотрудниками трудовой дисциплины; требователен к подчиненным.
Представительская	уверен в себе, имеет свою точку зрения на возникающие проблемы; является авторитетным представителем своего коллектива для других структурных подразделений и внешних организаций; способен отстаивать интересы своего коллектива.
Экспертно-консультативная	объективно оценивает результаты работы сотрудников; при решении профессиональных и управленческих задач терпим к чужому мнению, не пренебрегает советами коллег; делегирует подчиненным в необходимой степени ответственность и власть, дает им свободу действий в выполнении заданий; содействует профессиональному развитию сотрудников, передает свой профессиональный опыт другим.
Инновационная	поддерживает рациональные предложения сотрудников; проявляет инициативу, выдвигает плодотворные идеи; стремится к достижениям, к повышению своего профессионального уровня; стремится совершенствовать методы работы, умеет внедрять инновации; восприимчив к новому, гибко адаптируется к изменениям.
Социально-психологическая	гибко и корректно строит деловые отношения с сотрудниками, стремится найти индивидуальный подход к каждому из них; допускает критику в свой адрес, адекватно реагирует на нее; способствует созданию благоприятного климата в коллективе, при возникновении конфликтных ситуаций содействует их конструктивному разрешению; ко всем сотрудникам относится беспристрастно, ровно, лояльно; эмоционально сдержан; умеет влиять на людей, заинтересовывать делом, находит “внутренний отклик” у подчиненных; “доступен” для сотрудников, открыт и естественен в общении с ними.

Федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менедж-

мент, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ реализует компетентностный подход и учитывает квалификации (степени), соответствующие Болонской декларации [421]. Согласно этому документу модель профессиональной компетентности бакалавра включает две основные составляющие: общекультурную, содержащую 22 компетенции и профессиональные компетенции менеджера-бакалавра, которая предусматривает следующие виды профессиональной деятельности: организационно-управленческую; информационно-аналитическую; предпринимательскую (таблица 9).

Таблица 9 - Содержательная структура компетентностной модели бакалавра

Модель профессиональной компетентности бакалавра			
Общекультурные (ОК)	Профессиональные компетенции (ПК)		
	организационно-управленческая	Информационно–аналитич.	Предпринимательская
22	25	22	3

Для магистров - по этому документу модель профессиональной компетентности включает две основные составляющие: Универсальные компетенции (УК) и профессиональные компетенции (ПК) магистра (таблица 10).

Таблица 10 - Содержательная структура компетентностной модели магистра

Модель профессиональной компетентности магистра						
Универсальные (УК)			Профессиональные (ПК):			
общенаучные (ОНК)	инструструментальные (ИК)	социально-личностными и общекультурные (СЛК)	должностные (ПДК),	кросс-функциональные (IIKK), организац.	прфильные (ППК)	специальные (ПСК)
3	5	6	5	5	10	9

В рамках диссертационного исследования проектируемая система непрерывного профессионального образования туристской индустрии должна учитывать все компетенции, предусмотренные государственным образовательным стандартом как базовые.

Одной из основных проблем современной системы образования является отсутствие инновационно-стратегической составляющей, подразумевающей сегодня в вузе подготовку специалистов будущего, настроенных на будущее, востребованных в буду-

щем, создающих будущее. По словам Друкера Ф. Питера лидирующее положение займет тот специалист, который сегодня работает над проблемами «завтрашнего дня» и таким образом подготавливает себя и свою организацию к новым задачам [152]. Для формирования моделей профессиональной компетентности нами используется методика С. Уиддета и С. Холлифорда с применением активных инновационных педагогических технологий – игровые формы, тренинги и др. Базовым образовательным процессом на всех уровнях НПО, учитывающим все вышеперечисленные методики является активное проектирование.

Рассмотрим вопрос: *Как отраслевая особенность индустрии туризма и гостеприимства отражена в специфике компетенций специалистов отрасли?*

В условиях глобализации мировых экономических процессов одним из приоритетных направлений сферы услуг является туристская деятельность. Путешествия являются необходимой составляющей образа жизни современного человека. Весь мир стремится к достижению более высокого уровня жизни и общения между людьми, человек получает больше личной свободы и возможностей для самореализации. Для многих путешествие стало стилем жизни. Увеличение массива свободного времени, рост уровня дохода и благосостояния населения, усложнение структуры потребностей привели к расширению туристской отрасли: появлению новых направлений путешествия, увеличению количества туристских предприятий. В связи с этим возрос спрос на профессиональное туристское образование. Необходимость специального туристского образования закрепляется «Положением о лицензировании туроператорской и турагентской деятельности». Согласно ему для руководителей и для ряда сотрудников фирмы необходимо специальное туристское образование, а также повышение квалификации не реже, чем раз в три года [349]. Инфраструктура туризма в настоящее время развивается, появляются новые направления деятельности, разветвляются традиционные, возникают новые идеи туристского обслуживания. В связи с этим, рынок труда только формирует свои требования в отношении потребностей в специалистах определённого направления, их квалификационных характеристиках, уровнях подготовки и требований профессиональной пригодности. Обобщенная модель менеджера туриндустрии по И.В. Зорину представлена в таблице 11 [156].

Таблица 11 - Обобщенная модель менеджера туриндустрии

Компетентность	**Характеристика**
Социальная	Способность брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты, способствовать созданию климата толерантности (эмоциональная устойчивость, решительность, контактность)
Персональная	Эрудиция в различных областях профессиональной деятельности, умения и навыки, саморазвитие, самосовершенствование, высокий уровень культуры речи и этическое поведение, в том числе такие качества как: память, логика, творческое мышление, рефлексия, организованность, собранность, настойчивость, аккуратность, наблюдательность, любознательность, внимание
Информационная	Владение новыми информационными технологиями, достоверной информацией по требуемым вопросам, иностранными языками
Экологическая	Знание общих законов развития общества и природы, взаимосвязи человека и окружающей среды, создание экологически чистого пространства, экологической ответственности за профессиональную деятельность
Организаторская	Организовывать процессы управления, принятия управленческих решенй
Аутокомпетентность	Владение навыками управления и саморегулирования волевой и эмоциональной сферами, технологиями преодоления «профессионального сгорания»

Специфические квалификационные требования к современному профессионалу межкорпоративного образовательного комплекса непрерывного профессионального туристского образования можно сформулировать следующим образом: способность к непрерывному саморазвитию, освоение навыков умения гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания, применяя их на практике для решения возникающих проблем; практически мыслить, уметь увидеть возникающие в реальной действительности проблемы и искать пути их рационального решения, многосторонний анализ сложившейся ситуации, творческий подход в решении нестандартной проблемы; четкое осознание, где и каким образом приобретаемые им знания могут быть применены в реальной жизни; умение генерировать новые идеи, творчески мыслить; быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать в командах, в различных ситуациях, предотвращая или, умело выходя из любых конфликтных ситуаций; грамотно работать с информацией, уметь собирать необходимые для решения определенной проблемы факты, анализировать их, выдвигать гипотезы решения проблем.

Таким образом, можно сделать вывод, что наряду с вышеупомянутыми качествами и навыками необходимо запускать в специалистах туриндустрии процессы креативности, инновационности и саморазвития, чтобы совершенствование профессиональной компетенции продолжалось у них в течение всей сознательной трудовой деятельности и выражалось в современной концепции непрерывного профессионального образования («Образование через всю жизнь»).

В таблице 12 представлена обобщенная модель базовой профессиональной компетентности профессионала туриндустрии по Т.К. Горячевой [116].

Таблица 12 - Обобщенная модель профессиональной компетентности туриндустрии (по Т.К. Горячевой)

Модель профессиональной компетентности	
Знания	**Способности**
специальные (в области региональных рекреационных туристских ресурсов)	***инициативность***
функциональные	***настойчивость***
общие	***обязательность***
	специальные (коммуникативные и креативные)
Организационно-педагогическая модель	
Когнитивные параметры	**Пересечение конативного и аффективного сегментов**
Специальные знания	Инициативность
Функциональные знания	Настойчивость
Общие знания	Обязательность
Специальные способности	

Детальному развитию многообразных составляющих общей компетентности менеджера туриндустрии – отдельных компетенций посвятили свои диссертационные исследования авторы, представленные в таблице 13. Отраслевая уникальность отражается в содержательной специфике компетентностных моделей профессионалов туриндустрии, получивших начало от профессиограмм (приложение А). В диссертационном исследовании нами учитывается опыт, наработанный теоретиками и практиками индустрии туризма и гостеприимства. Как мы видим, не прослеживается разница компетентностных моделей применительно к различным уровням – этапам системы непрерывного профессионального образования. Мы считаем необходимым учет разницы компетентностных моделей для различных уровней СНПО – довузовского, вузовского и послевузовского, что должно быть отражено в проектируемом нами межкорпоративном отрас-

левом образовательном комплексе непрерывного профессионального туристского образования

Таблица 13 - Развитие профессиональных компетенций менеджеров туриндустрии

Наименование компетенции	**Авторы**
Правовая культура	О.В. Бабак, А.А. Гулакян, Е.И. Ермакова и др.
Экономическая составляющая	Р.А. Базаркин, Т.А. Бокова, Ю.А. Гук, А. Э. Николаева, С.В. Смирнова и др.
Коммуникативная	Е.Е. Бухтеева, А.А. Здорова, А.А. Келеман, И.П. Куревлева, Т.Г. Лобышева, И.А. Мозолева, А.В. Решетов, Н.П. Шабаева и др.
Ценностной ориентации	Н.И. Даниленко, Е.П. Герасименко, Е.А. Власова и др.
Познавательно-исследовательская	А.В. Берлякова, Л.Н. Клеменко и др.
Самоопределения	Т.В. Грицаенко, М.В. Козина, А.А. Поспелова, Ю.Н. Соловьева, С.П. Хоменко, В.Л. Шкляев и др.
Творческих способностей	Т.И. Власова, С.М. Галышева, Л.Г. Гужова, З.Д. Заболотских, И.В. Зорин, Г.И. Зорина, А.И. Зорин, И.Б. Карнаухова, А.В. Крюкова, В.В. Малая, Н.И. Маркова, Э.Р. Неофедити, В.А. Синицын, Г.В. Сухова и др.
Саморазвития	В.Н. Лутошкина, Е.И. Хилова, Н.А. Швец, Е.М. Шнейдер и др.
Туристско-краеведческая	А.В. Барсегян, Т.К. Горячева, А.Ю. Иванова, Е.А. Карнельман, Ю.В. Сорокин и др.
Спортивно-оздоровительная	Е.И. Баранов, И.В. Бормотов, А.П. Горелов, В.Н. Латчук, Ю.Б. Янин и др.
Анимационная	И.И. Булычин, Т.И. Гальперина, В.Ю. Киселев, Ф.Н. Лавров, Е.М. Приезжева и др.
Информационно-технологическая	В. П. Березин, Е. А. Ершова, В. С. Кальний, Е. Н. Калинина, А. Н. Качанов, Ю. А. Лапин, М. В. Мартынова, Л. П. Овчинникова, А. Ю. Панков, В. В. Родигина, Н. И. Сергеева, А. В. Суркова, Н. П. Торбина, Л. И. Торопова и др.
Предпринимательская	Е. Н. Ильина, И. В. Исаев и др.
Корпоративная культура	Г. Б. Литовченко;
Социально-психологическая	Т. И. Галицкая;
Адаптационная	Е. В. Карагодин, М. Ю. Кодякова, Т. Б. Соломатина, А. А. Фадин, С. В. Филлипов и др.
Проектная	В. П. Соловьева
Конкурентоспособности	В. М. Кожеваткин

В межкороративной образовательном комплексе сформирована и используется как базовая – интегрированная модель профессиональной компетентности (ИМПК), основанная на трех компетентностных моделях, полученных экспертным путем: «Ученик», «Студент», «Профессионал», соответствующих уровням СНПО (приложение Б). Подробная схема и описание интегрированной модели профессиональной компетентности менеджера туриндустрии в форме пирамиды компетентности представлена в разделе 3.2.

Выводы по первой главе

Исследование показало, что развитие непрерывной профессиональной подготовки – острая и актуальная потребность, диктуемая современным развитием общества. При этом теория развития системы непрерывного профессионального образования имеет глубокие исторические корни. Под *непрерывной профессиональной подготовкой* мы подразумеваем процесс непрерывного формирования готовности туристских кадров к успешному выполнению профессиональной деятельности. Непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров – является процессуальной характеристикой *обучения (образования*). В нашем случае она обеспечивается инновационной практико-ориентированной *системой непрерывного профессионального образования*, включающей мета-уровень управления знаниями.

Под общей системой непрерывного профессионального образования понимается всеобъемлющая связная и целостная система, представляющая адекватные средства для удовлетворения образовательных и профессиональных запросов каждой личности в соответствии с ее способностями и потребностями общества. Из концепции стратегического развития НПО взяты за основу следующие положения: развитие конкурентной образовательной среды, необходимость создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования и внедрение современных образовательных технологий с учетом стратегической направленности. В исследовании мы используем содержательно-структурный подход к построению системы непрерывного профессионального образования, основанной на принципах: многоуровневости, дополнительности, системности, полноты и целостности, гибкости и адаптивности к изменениям потребностей внешней среды. Рассмотрение категории непрерывного профессионального образования в контексте ее становления и развития тенденций – необходимо для обоснования выбора методологических основ диссертационного исследования (системность, целостность, развитие, инновационность и др.). В состав методологической основы диссертационного исследования нами используется многомерный компетентностный подход, рассматриваемый как проявление деятельностного, личностно-ориентированного, аксиологического, культурологического подходов. В системе реализуется преемственность через обеспечение непрерывности образования, взаимодействие образовательных программ, направленных на обеспечение и поступательное развитие профессионально значимых компетенций профессионала, подготавливаемого к универсальной деятельности в про-

фессиональной сфере. Одной из основных проблем современной системы образования является отсутствие инновационно-стратегической составляющей, подразумевающей сегодня в вузе подготовку специалистов будущего настроенных на будущее, востребованных в будущем, создающих будущее. На основании проведенных исследований принципов и методов формирования моделей профессиональной компетентности, а также, учитывая первостепенную значимость менеджмента в конкурентоспособности любой деятельности, нами создана содержательная основа для формирования интегральной модели профессиональной компетентности менеджера туриндустрии с учетом все уровней СНПО.

Развитие туризма может и должно стать своеобразным локомотивом в экономическом развитии территорий. На тенденции развития Российской системы непрерывного образования туриндустрии: общемировые тенденции развития отрасли туриндустрии (стремительный рост значимости, постоянные изменения и лидирующее положение); Российская национальная отраслевая специфика (отставание по показателям качества от мировых стандартов, возрастание финансовой значимости для страны, потребность в росте конкурентоспособности); общие тенденции развития образования в целом с учетом отраслевых особенностей (постоянное развития профессионалов, гуманитаризация, компетентностный подход, самоактуализация и др.).

Под формой организации непрерывного профессионального образования мы понимаем ее целостность, представляющую собой интеграцию социальной, экономической и организационной составляющих. Нами учитывается, что большинство объектов туриндустрии являются представителями малого и среднего бизнеса, не имеющими возможностей самостоятельно создавать на своей территории корпоративные университеты, поэтому предлагается межкорпоративный подход, основывающийся на непрерывном партнерском взаимодействии корпораций гостеприимства и туризма с учреждениями системы непрерывного профессионального образования данной сферы и всеми организациями, имеющими отношение к туриндустрии, образующими совокупность единой образовательного комплекса. В основе проектирования межкорпоративного образовательного комплекса лежит инновационный процесс управления знаниями, где с учетом принципа саморазвития предусматривается создание саморазвивающейся системы на различных уровнях вложенности – профессионал, группа, корпорация, комплекс, отрасль.

Глава 2. Предпосылки проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

Во второй главе анализируются и выявляются основные предпосылки, которые дополняют и конкретизируют содержательную основы проектирования инновационной формы межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Решения данной задачи будем осуществлять по частям:

1. Выявить основные проблемы организации непрерывной профессиональной подготовки в образовательном, отраслевом и региональном аспектах рассмотрения.
2. Исследовать возможности образовательных комплексов различной типологии в непрерывном профессиональном туристском образовании и их направленность на решение выявленной проблематики.

Закономерная основа преодоления главных отраслевых, региональных и образовательных проблем туриндустрии и противоречий, возникающих на «стыках» деятельности бизнес-структур, государственных учреждений, социальных институтов, общественных организаций, образовательных учреждений в сфере профессионального туристского образования является теоретической предпосылкой для проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров и используется в качестве обоснования социально-педагогических условий его проектирования.

Мы находим соответствие всех выявленных проблем и возможностей, на совпадении которых будет осуществляться решение этих проблем и определяем социально-педагогические условия, обеспечивающие переход возможностей межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки кадров туриндустрии в действительность.

2.1. Проблемы организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

Прежде чем заняться исследовательской процедурой по выявлению проблем, определимся с понятием «организация». Под организацией понимается: совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого» [382].

Таким образом, под *организацией системы непрерывного профессионального образования* (СНПО) понимается совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию упорядоченных и согласованных взаимосвязей между частями СНПО. Для того чтобы раскрыть основные проблемы организации СНПО для индустрии туризма и гостеприимства мы систематизируем их на три группы и рассмотрим следующие вопросы:

*В чем заключаются проблемы **отраслевой** специфики организации непрерывного профессиональной подготовки туристских кадров? Какие **региональные** проблемы существуют при организации СНПО**?** Каковы **образовательные** проблемы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на всех этапах?*

Ответ на первый вопрос начнем с рассмотрения современного состояния туриндустрии и новой комплексной науки туристики. Туризм на современном периоде развития представляет одну из наиболее мощных, стремительно развивающихся и прибыльных отраслей мировой экономики, являющийся важнейшим фактором, характеризующим социально-экономическое развитие регионов, способствующим повышению уровня и качества жизни населения. В настоящее время предприняты попытки осуществления синтеза многообразных точек зрения и обозначения новой комплексной науки о теории и практике туризма - туристики (И.В. Зорин [172-175], В.А. Квартальнов [194-198], И.Д. Солодухин [195]), выступающей в междисциплинарных исследованиях в качестве метанауки об объекте, субъекте и предмете туристской деятельности.

Все без исключения правительственные документы – постановления, указы, законы «О реорганизации и развитии туризма в Российской Федерации» отмечают необходимость обеспечения развития инфраструктуры туризма, развлечений и отдыха профессиональными кадрами [346, 348, 349]. Проблемам отраслевой специфики организации непрерывного профессионального туристского образования посвятили свои работы

А.В. Дружкин [150], А.И. Зорин [172-175], Г.И. Зорина [175-177], В.А. Кальней [187], В.А. Квартальнов [194-198], Н.Т. Пироженко [177], В.А. Сластенин [373-375] и др. В настоящее время в туриндустрии пока не сложилась эффективная система рыночных отношений, как отмечает А.И. Зорин, налицо существенное отставание туристской отрасли России от мировых стандартов в сфере управления, организационных, производственных и образовательных технологий, законодательного обеспечения туристской деятельности. Государство, к сожалению, не осуществляет своевременно разработку стратегических ориентиров развития отрасли [175]. По мнению А.И. Зорина наблюдается существенное *отставание российской туристской отрасли от мировых стандартов в области образовательных технологий и отсутствие общегосударственного стратегического направления развития туриндустрии.*

Туризм является точкой роста для любой территории. По мнению Е.Г. Кропиновой, развитие туризма, проявляющееся в его многоаспектном характере и тесной факторной взаимозависимости со многими сторонами жизнедеятельности, дает возможность использовать его в качестве действенного инструмента стимулирования социально-экономического роста на региональном и национальном уровнях [233]. То есть специфика туристской услуги проявляется в многоотраслевом характере и тесной факторной взаимозависимости практически со всеми сферами жизнедеятельности.

Правительства многих стран акцентируют внимание на проблемах повышения профессиональной компетентности трудовых ресурсов настоящих и будущих, задействованных в различных видах деятельности, в том числе и туриндустрии по следующим причинам: повышение требований к качеству профессиональной подготовки, предъявляемых к выпускникам образовательных учреждений со стороны работодателей, как заказчиков кадрового потенциала отраслей; острая потребность повышения конкурентоспособности выпускников и обеспечения их социальной адаптации на рынке труда посредством эффективной профессионализации; необходимость следования Болонскому и Копенгагенскому соглашениям, к которым присоединилась Россия, в рамках создания единого европейского образовательного пространства в плане взаимопризнания профессиональных сертификатов выпускников образовательных учреждений [233].

Следовательно, мировые тенденции в оценке искомой проблематики состоят в необходимости повышения конкурентоспособности выпускников, востребованных на

международном рынке труда, что возможно реализовать с помощью инновационной региональной СНПО.

В общем виде идея непрерывного образования, в том числе и в туриндустрии, отражает назревшую потребность в упорядочении вертикальной и горизонтальной структур образовательного процесса и его достройке новыми элементами. Она заключается в том, что образование представляет собой достаточно *закрытую систему от бизнеса и общества.* Негибкое и неадаптируемое под нужды сегодняшнего дня образование не стремится к получению «на входе» - ЗАКАЗА на подготовку кадров под инновационные проекты. Закрыто образование для текущего достоверного мониторинга воспитательно-образовательных процессов и для КОНТРОЛЯ результатов «на выходе» со стороны государства, бизнеса и общества [346]. *Данная проблема может быть решена при помощи оптимальной интеграции в форме социального партнерства - образовательных, производственных и других организаций, задействованных в туриндустрии.*

В то же время возникла острая потребность в формировании внутриорганизационной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки туристских кадров, основными причинами которой, наряду с существенными недостатками, присущими подготовке профессионалов туриндустрии в высшей школе (академичность образования), явились: рост ***конкурентной*** борьбы на рынке туриндустрии, обуславливающий необходимость более профессионального и творческого подхода не только к формированию нового ***турпродукта***, обладающего уникальными свойствами и конкурентными преимуществами, ориентированного на определенную рыночную нишу, но и к улучшению качества распространения этого продукта клиенту; накопленный за последние десятилетия международный опыт потребителей туристских услуг, обуславливающий повышение требований клиентов к ***качеству обслуживания***, постоянное изменение требований, что с учётом индивидуального восприятия качества обслуживания каждым клиентом, требует творческого, гибкого и адаптивного подхода к созданию ситуационного содержания повышения квалификации профессионалов; стремительное совершенствование и изменение форм и методов гостинично-туристского обслуживания, связанных с ростом ***научно-технического прогресса*** в сфере информационных технологий, обновления ресторанно-гостиничного оборудования, в связи с острой международной конкурентной борьбой производителей. *Использование на стадии образовательно-*

го процесса СНПО на любом дидактическом уровне в качестве практического вектора образования все задания, направленные на разработку нового турпродукта, имеющего свойства: рыночной ориентированности, научности, уникальности, фирменности, качества - реализует необходимость ситуационного подхода к формированию качества квалификации персонала.

В докторской диссертации на тему «Развитие региональной системы профессиональной подготовки туристских кадров в открытой образовательной среде» Т.К. Горячева отмечает, что профессиональное туристское образование одновременно взаимодействует с взаимосвязанными процессами глобализации и стремительного роста научно-технического прогресса. В результате таких процессов знания профессионалов быстро теряют актуальность, а умения и навыки, необходимые в туристской деятельности, требуют постоянного обновления. Содержание профессионального туристского образования обеспечивается его ***корпоративной специфичностью,*** когда уже на стадии обучения закладываются будущие корпоративные связи (технологические стандарты гостиничных и туристских цепей; франшизные отношения; нормы лицензирования и сертификации и пр.). Система профессионального туристского образования пока недостаточно сориентирована, как на федеральный, так и на территориальные рынки труда, а также на перспективные потребности их развития, что подчас делает ее неконкурентоспособной. Необходима существенная модернизация содержания и структуры профессионального образования в соответствии с требованиями основной отрасли. В качестве основного фактора обновления профессионального образования выступают запросы развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий. Отношения с работодателями выстраиваются сложно. Необходимо подчеркнуть, что разрушение связей профессионального образования с предприятиями привело к тому, что многие из них перестали уделять должное внимание вопросам переподготовки и повышения квалификации своих кадров. Однако, как показывает опыт, при желании учебное учреждение в состоянии переломить это отношение к себе со стороны бизнеса, доказать свою состоятельность и взять на себя решение вопросов по обеспечению производства квалифицированными кадрами. Кроме того, отличительной чертой современной образовательной ситуации, по мнению Т.К. Горячевой, является переход от государственного формирования содержания образования к объединению усилий заинтересованных сторон в решении многофакторных проблем образования, предоставляющему педагогам, студентам, работодателям

возможность выбора содержания, форм и методов организации учебного процесса и типа образовательного учреждения [118].

Интеграция образовательных структур с производственными корпорациями создает так называемые центры совершенства, оперативно реагирующие на изменения запросов рынка и создающие востребованную конкурентоспособность, как отдельных специалистов, так и корпораций в целом. Вместе с тем разрыв между потребностями отрасли и предложением со стороны образовательных учреждений остается весьма существенным. Проблема качественного сервиса недостаточно эффективно решается не только в рамках подготовки работников гостиничного и туристского бизнеса, но и специалистов смежных отраслей, обслуживающих туристов. Ситуация, сложившаяся в настоящее время на рынке образовательных услуг для туриндустрии требует принятия безотлагательных мер по ее качественному изменению [471].

Резюмируя вышесказанное, выделяются следующие проблемы ***отраслевой специфики*** организации СНПО: закрытость от бизнеса и общества, не учитывающая заказы на актуальные потребности отрасли; недостаточная ориентированность на федеральный и территориальные рынки труда; отсутствие достоверного мониторинга воспитательно-образовательных процессов и контроля результатов «на выходе» со стороны государства, бизнеса и общества; потребность в росте конкурентоспособности специалистов отрасли, вызванная ростом конкуренции на туристском и гостиничном рынке; повышение требований потребителей к качеству обслуживания; быстрое изменение технологий обслуживания и разновидностей турпродукта в результате научно-технического прогресса; разрушение связей профессионального образования с предприятиями; отход государства от формирования содержания профессионального образования; потребность вхождения в единое европейское образовательное пространство; существенный разрыв между потребностями отрасли и предложением со стороны образовательных учреждений; академичность образовательных услуг; отсутствие решения проблемы качественного сервиса в самой туриндустрии и в смежных отраслях, обслуживающих туристов; отсутствие единой системы сертификации обучающихся; несоответствие российских стандартов профессионального туристского образования унифицированными требованиями к персоналу крупных туристских международных корпораций; несоответствие профессионально-квалификационной структуры работников туристской сферы в экономически развитых странах и в Российской Федерации; отсут-

ствие единой информационной базы туристского рынка в Российской Федерации; отставание технологий профессионального туристского образования от международного уровня; наличие важных международных факторов для России – чемпионат мира по футболу 2018 г. и др., требующие качественного изменения уровня развития туриндустрии.

Туризм единственная отрасль, имеющую тесную взаимосвязь с множеством обеспечивающих направлений деятельности. Главными особенностями отрасли являются ее *корпоративность*, подразумевающая преданность отраслевым интересам корпорации туриндустрии с одной стороны и *межкорпоративность* с другой. Только грамотная интеграция образовательных учреждений и производственных корпораций позволит оперативно реагировать на изменения запросов рынка и создавать востребованную конкурентоспособность, как отдельных специалистов, так и корпораций в целом. Этими качествами обладает межкорпоративный образовательный комплекс.

Для ответа на вопрос, *какие **региональные** проблемы существуют при организации СНПО,* обратимся к трудам следующих ученых.

Проблемы региональной организации СНПО исследованы в работах Г.И. Большаковой [47], В.А. Вангенлейтнера [75], Т.К. Горячевой [116-118], А.В. Дружкина [151], И.И. Кондратенко [215], В.А. Щербаковой [450] и др. авторов. Научно-методические обобщения развития региональных структур профессионального туристского образования в условиях рынка нашли отражение в трудах М.Н. Карапетовой и О.Н. Щербаковой [453, 455].

Под ***регионализацией*** понимается развитие и укрепление экономических, политических и иных связей между субъектами, входящими в один регион [367]. При создании СНПО в логике регионального образовательного комплекса, представленного Т.К. Горячевой, отмечается, что важнейшая роль в реализации современной парадигмы профессионального образования принадлежит региональным образовательным системам. Именно данный уровень формирующего воздействия во многом обуславливает педагогическую эффективность процессов сохранения, приумножения и последующей трансляции социально-культурных ценностей и национальных традиций, содействует успешности формирования в сознании молодых людей глобальных констант профессионализма и общечеловеческой морали. Из диссертационного исследования Т.К. Горячевой нами взяты в качестве теоретической предпосылки рассматриваемого исследования,

следующие выводы автора, характеризующие основные принципы региональной СНПО: *регионализация; многокомпонентность; многофункциональность* [117, 118]. К числу противоречий, препятствующих развитию региональных систем профессионального туристского образования в Российской Федерации, выделенных Т.К. Горячевой относятся следующие**:** между глобализацией экономического развития стран в международных отношениях и локализацией российского туристского рынка в части законодательно-нормативного обеспечения сферы туризма и туристского образования, в частности; между унифицированными требованиями к персоналу крупных туристских международных корпораций и несоответствием российских стандартов профессионального туристского образования этим требованиям; между профессионально-квалификационной структурой работников туристской сферы в экономически развитых странах и в Российской Федерации; между наличием единой информационной базы туристского рынка в зарубежных странах и в Российской Федерации; между технологиями профессионального туристского образования в зарубежных странах и в Российской Федерации; между потенциалом природно-рекреационных ресурсов в Российской Федерации и степенью его освоения.

На основании анализа официальной статистики и данных опросов руководителей предприятий регионального сектора туриндустрии, выделяется ряд болевых проблем в сфере образования, которые сказываются уже сегодня или скажутся на дальнейшем развитии туриндустрии региона: сокращение объемов прироста трудовых ресурсов из-за негативной *демографической* ситуации в период до 2050 г. примерно вдвое; трудности с обеспечением реального производства *квалифицированными* сотрудниками и профессионалами в силу их дефицита на рынке труда; несоответствие профессиональной подготовки потребностям рынка труда; отсутствие единой *стратегии* в подготовке кадров и осуществлении непрерывного образования для всех форм и методов образования; отсутствие единой системы сертификации обучающихся и профессионалов [118].

Большинство указанных противоречий и проблем универсальны и имеют отношения ко всем регионам. Основной туристский регион мира – Европа. Ее доля в общем числе иностранных туристов превышает 70 %, а доля валютных поступлений – 60 %. При этом подавляющая часть туристов, посещающих Северо-Западную часть Европы, останавливается в скандинавских странах и Финляндии, а Россия упускает имеющиеся возможности. Это объясняется отсутствием должной инфраструктуры и необходимого

сервиса, в том числе и уровня компетентности кадров туриндустрии. Эти условия определили ряд противоречий между отдельными звеньями системы профессионального образования и региональными структурами. Распад жестких вертикальных структур, отсутствие гарантированного трудоустройства по распределению выпускников профессиональной школы вызвали необходимость формирования региональных рынков труда. Это ориентирует выпускников профессиональных учебных заведений на поиск работы в районе постоянного местожительства, то есть на региональных рынках труда. Все это способствовало разрушению отраслевого принципа профессионального образования и ставило задачу перед системой образования активнее реагировать на изменения в направлении усиления регионального аспекта своей деятельности.

Регион рассматривается как социум, для которого необходимо создать высокий уровень обеспечения образовательными услугами в сфере профессиональной подготовки. С этой целью на региональном уровне должны быть решены следующие задачи: социально-экономическая устойчивость региональной сети профессиональных образовательных учреждений, оптимизации их деятельности; разработка принципов формирования организационно - экономического механизма профессиональных учебных заведений, адаптированного к условиям рыночной экономики; разработка и реализация концепции региональной системы непрерывного многоуровневого профессионального образования. Сложившаяся система профессионального образования, по мнению Н.К. Сергеева, недостаточно обеспечивает непрерывность, этапность и преемственность профессиональной подготовки, не нацелена на перспективу, не несет в себе элементы будущего в содержании обучения [366].

Определяющими факторами развития региональной системы непрерывного образования, обеспечивающей молодежь возможностью получения конкурентоспособной и востребованной на рынке труда профессии, являются: реагирование на новые социально-экономические потребности личности и запросы общества; расширение спектра специальностей и специализаций с учетом тенденций и перспектив развития национальной и региональной экономик; ускоренная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров региона; удовлетворение профессиональных и культурно-образовательных потребностей личности более взрослого, чем традиционный студенческий возраст, разных уровней подготовки, способностей и запросов.

Приоритетное значение для российской туриндустрии имеет развитие туристского продукта регионов с наибольшим потенциалом туристских ресурсов. В то же время существует противоречие между объективно растущими требованиями к профессиональному туристскому образованию в современных социокультурных условиях и качеством профессиональной подготовки специалистов для туризма в условиях региона. Частично получить искомое знание о проблемах возможно посредством констатации региональных задач: создание рабочих мест; повышение доходов регионального бюджета; стимулирование развития отраслевой экономики. Педагогические цели регионального межкорпоративного образовательного комплекса должны быть направлены на решение этих задач с помощью комплексной интеграции всех участников региональной отраслевой деятельности и применения инновационных образовательных технологий в качестве базовых для реализации образовательного процесса на всех уровнях СНПО.

В диссертационном исследовании А.В. Щербаковой «Формирование региональных основ профессиональной подготовки туристских кадров» - автор представляет туризм как многоотраслевой комплекс, который обеспечивается деятельностью различных структур: государственных, бизнес-структур, общественных социальных институтов, профессиональных образовательных учреждений, которые оказывают воздействие, определяют требования к профессиональной подготовке специалистов для туристского сектора рынка труда. Необходимость их взаимодействия является основанием повышения качества профессиональной подготовки кадров для туризма. Основой такого взаимодействия, по мнению автора, может стать некоторая совокупность условий, интегрирующих, дифференцирующих и индивидуализирующих их деятельность, как в сфере туризма, так и в сфере профессионального туристского образования. Такими условиями могут быть *социально-педагогические условия*, определяющие эффективность развития региональной системы профессионального туристского образования. В теории и методике профессионального образования пока отсутствует обоснование социально-педагогических условий как закономерной основы преодоления противоречий, возникающих на «стыках» деятельности бизнес-структур, государственных учреждений, социальных институтов, общественных организаций, образовательных учреждений в сфере профессионального туристского образования. Кроме того, не подвергнуты тщательному анализу содержательные и функциональные связи в диалектической «цепочке» этапов СНПО [450]. В качестве теоретической предпосылки для проектирования СНПО

туриндустрии Калининградского региона используется *обоснование* ***социально-педагогических условий,*** как закономерной ***основы преодоления противоречий,*** возникающих на «стыках» деятельности бизнес-структур, государственных учреждений, социальных институтов, общественных организаций, образовательных учреждений в сфере профессионального туристского образования.

Калининградский регион имеет уникальное, геополитическое анклавно-эксклавное положение в центре Европы. И кроме общих региональных проблем организации СНПО он имеет специфические региональные проблемы – такие как: оторванность от общей государственной территории; окружение странами Евросоюза, более развитыми в конкурентном отношении (научно-технологический уровень услуги; образовательный уровень подготовки кадров туриндустрии; развитие инфраструктуры; различие в менталитете понимания гостеприимства и др.).

Обобщенные основные ***региональные проблемы*** имеют следующий вид: сокращение объемов прироста трудовых ресурсов из-за негативной демографической ситуации в период до 2050 г. примерно вдвое; несоответствие профессиональной подготовки специалистов потребностям рынка труда (дефицит квалифицированных сотрудников и специалистов); отсутствие единой стратегии в подготовке кадров и осуществлении непрерывного образования, охватывающей все формы и методы образования и обучения; несоответствие потенциала природно-рекреационных ресурсов регионов РФ степени их освоения; отсутствие региональных рынков труда.

Специфические проблемы Калининградского региона - *и*золированность от федерального центра; конкурентное окружение; отставание в научно-технологических вопросах производства и образования; включение в глобальные бизнес-процессы - участие в мировом первенстве по футболу 2018 года.

Одним из главных условий системного обеспечения предприятий отрасли профессиональными кадрами является создание региональной модели системы непрерывного профессионального туристского образования, которая обеспечит организацию подготовки высококвалифицированных специалистов различного уровня и создание эффективной системы повышения квалификации и переподготовки кадров предприятий, а также профессорско-преподавательского состава вузов. С позиции синергетического подхода региональная модель непрерывного профессионального образования в образовательном комплексе характеризуется: открытостью (между образовательными учре-

ждениями, предприятиями и их окружением существуют определенные взаимосвязи); динамичностью (модель непрерывно адаптируется к изменяющимся условиям); способностью противостоять внешнему дестабилизирующему давлению.

*Каковы **образовательные** проблемы непрерывного профессионального туристского образования на всех этапах профессиональной подготовки?*

Проблемам организации комплексных систем непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров посвящены работы Т.К. Горячевой [118], В.А. Щербаковой [449] и др. Вопросами довузовской профессиональной ориентации и профессионального туристского образования занимаются С.В.Алонова [9], Г.И.Зорина [176-177], Т.П. Каверина [184], В.А. Квартальнов [195,197], Ю.В. Киримова [202], С.П. Силич [409], И.Д. Солодухин [195] и др. Этапы вузовского образования в СНПО освещены в работах В.А. Анищенко [18], Е.Н. Гаранина [101], И.В. Зорина [173], Т.Н. Пироженко [177] и многих других ученых - теоретиков и практиков туриндустрии. Основные проблемы системы непрерывного профессионального туристского образования, по мнению Т.К. Горячевой имеют следующий вид: приоритетность ***функционирования*** профессионального образования в ущерб его ***развитию***, углубляющие кризисные тенденции социокультурной и экономической динамики в стране; несоответствие действующей аккредитационной нормы проектирования содержания профессионального туристского образования современным потребностям рынка труда; ориентированность сложившегося содержания профессионального туристского образования преимущественно на традиционную "знаниевую" концепцию в ущерб настоятельной необходимости его аксиологической переориентации на основе личностно-деятельностной парадигмы; отсутствие системной связи между концепциями современной педагогической науки и концепциями теории и практики туризма (туристики), без которой невозможен синтез содержания профессионального туристского образования [116-118].

В начальном профессиональном образовании непосредственная подготовка кадров для туриндустрии не ведется системным образом. Да и с будущими студентами (сегодняшними школьниками) организованно и целенаправленно не проводится работа по профессиональной ориентации, не ведется воспитание к карьере. Существующие противоречия между реальными условиями выполнения профессиональной деятельности специалистами по туризму и несовершенством начального профессионального образования отмечаются Г.И. Зориной. Для решения данных противоречий автором предложена ор-

ганизация довузовского профессионального образования в форме профессионального лицея туристского профиля - это система лицейских классов и школ профессионального туристского мастерства: "школа гидов", "школа экскурсоводов", "школа туристских агентов", "школа бухучета". В данном образовательном учреждении реализуется нетрадиционная схема анализа запросов рынка труда, кадрового потенциала, особенностей профессиональной деятельности и содержания образования специалистов - менеджеров по туризму. Основой схемы анализа является способ исследования модели личности специалиста, как функции последовательных экспертных оценок личностных характеристик субъекта профессиональной деятельности. В рамках профессионального лицея осуществляются профессиональная подготовка и углубленное изучение учебных предметов туристско-экскурсионного профиля [176-177]. В качестве теоретической предпосылки для организации межкорпоративного образовательного комплекса на стадии довузовского профессионального образования взята система классов и школ профессионального мастерства, обеспечивающих профессиональную ориентацию, введение в карьеру и начальную профессиональную подготовку.

Стадия вузовской подготовки является основой формирования туристской грамотности профессионалов, и является наиважнейшей задачей - по мнению И.В. Зорина. Автор представляет предложения по формированию непрерывности обучения туристских кадров, включая проект формирования комплексного научно-производственного центра с международными структурами. Суть проекта, во-первых, в целенаправленном финансировании программ обучения и воспитания квалифицированных работников. Источник здесь один - производственные затраты. Во-вторых, - в последовательности обучения. Здесь необходимо различать несколько уровней и ступеней: профессиональную ориентацию (отраслевая курсовая сеть, производственно-экономическая учеба, школы и семинары). Данный уровень достаточно широко развит во всех подсистемах туризма, его следует совершенствовать, регулярно обновляя программы обучения; подготовку профессионалов; последипломное обучение, т. е. переподготовку и повышение квалификации. Этот уровень также в основном должен реализовываться на межотраслевом, или ведомственном, уровне, где ведущая роль должна принадлежать головным институтам туристских ведомств [173]. Комплексная региональная отраслевая СНПО должна включать все уровни и ступени, формирующие научно-производственный центр, имеющий международную интеграцию. По мнению И.В. Зорина большое значение имеет

уровень используемого учебно - методического материала. Проблемы данного аспекта не менее актуальны, в какой-то степени, вытекают из основной проблемы и касаются работы профессорско-преподавательского состава и самих обучающихся. В условиях интенсивного развития информационного общества планеты преподавателям удобно учить по своим диссертационным разработкам, авторским методичкам и лекциям. Это, как правило, *устаревший теоретический материал и информация.* Что касается *практической подготовки*, то, как правило, она носит *экскурсионно-ознакомительный характер*, не закладывая в студентах необходимый опыт профессиональных проб и азы компетентностей для перспективной деятельности. Кроме того, у самих преподавателей недостаточно точно сформирован компетентностный подход к преподавательскому делу. Они ориентированы на изложение материала по теме лекции, а не *проблемно-поисковую*, тренинговую и *оргпроектную деятельность*, направленную на формирование необходимой компетентности. Главной проблемой является чрезмерная академичность профильного высшего образования при явном недостатке практических навыков и знаний и нехватка средних специальных учебных заведений, готовящих работников гостиниц. По мнению И.В. Зорина, в целом сектор подготовки кадров не вполне соответствует потребностям туриндустрии, как в количественном, так и в качественном отношении. Существующие учебные программы не отвечают реальным нуждам секторов туризма, в виду их не ориентированности на практическую работу. В равной степени это касается учебников и учебных пособий, составляемых преподавателями, не имеющими практического опыта работы в туриндустрии. При огромной нехватке квалифицированных кадров для туриндустрии выпускники профильных высших учебных заведений часто остаются невостребованными из-за отсутствия подготовленности по конкретным специализациям [173].

В настоящее время находится в стадии разработки новый образовательный стандарт «Туризм», рассчитанный на подготовку работников туристического бизнеса. Вместе с тем отсутствует образовательный стандарт «Гостиничный бизнес», в то время как наибольшую потребность в специалистах испытывают именно гостиничные предприятия. Отсутствует мониторинг потребностей учреждений гостиничного, туристского и сопутствующего бизнеса в специалистах различного профиля. При видимости большого количества учебной литературы по туризму качество подавляющего большинства учебных пособий не выдерживает критики.

Отсутствие системы объективной рейтинговой оценки профильных учебных заведений дезориентирует молодежь при выборе учебного заведения. В работе по исследованию концептуальных и методологических основ СНПО, проводимой А.А. Вербицким, на стадии вузовского образования отмечается, что в настоящее время вузовская система по многим причинам не может в массовом масштабе выпускать специалистов сферы туризма и гостеприимства с необходимым для работы уровнем компетентности и адаптации к практической деятельности. Имеющиеся многочисленные предложения в педагогических исследованиях по профессиональному туристскому образованию по многим причинам либо малоэффективны, либо трудно реализуемы.

По мере бурного развития научно-технического прогресса все более углубляется объективное противоречие между неуклонно возрастающим объемом необходимых работникам для осуществления компетентной профессиональной деятельности знаний и умений, представлений и ориентации, с одной стороны, и ограниченными в любых «конечных» образовательных системах возможностями для овладения ими - с другой [82, 6].

Данные проблемы решаются с помощью саморазвивающихся систем, к которым относится межкорпоративный образовательный комплекс, где запускаются процессы саморазвития на всех уровнях вложенности элементов общей системы.

Известные исследования по *послевузовскому* профессиональному туристскому образованию свидетельствуют о том, что на пути создания структуры внутрифирменного повышения квалификации кадров имеется множество препятствий и нерешённых проблем (педагогических в том числе), а имеющиеся проекты позволяют решать лишь сиюминутные кадровые задачи.

Наши исследования показали, что вопрос отбора, подбора, подготовки, повышения квалификации кадров и соорганизации коллектива - стоит очень остро, и стремительно изменяющиеся рыночные условия требуют его скорейшего решения. Обзор практики создания корпоративных университетов и учебных центров, ориентированных на подготовку персонала компании, показывает, что в настоящий момент процесс формирования педагогической системы непрерывного профессионального образования незавершен, а находится в процессе развития. Сегодня существует большое количество курсов переподготовки и повышения квалификации специалистов в основном при учебных заведениях, однако эти курсы в большинстве своем не дают практических профес-

сиональных знаний и навыков и носят формальный характер. Отсутствует система привлечения к преподаванию работников туриндустрии.

Резюмируя, мы отмечаем следующие *образовательные* проблемы непрерывного профессионального туристского образования: отсутствие системной работы по профессиональной ориентации и введения в карьеру для школьников на этапе довузовской подготовки; отставание качества профессиональной подготовки; отсутствие системного практико-ориентированного образования на этапе вузовской подготовки; отставание от мирового уровня подготовки качества профессорско-преподавательского состава отечественных образовательных учреждений туриндустрии; отсутствие соответствия подготовленных специалистов потребностям туристской индустрии, как в количественном, так и в качественном отношении; невысокое качество учебно-методического материала; углубление противоречия между возрастающим объемом необходимых работникам для осуществления компетентной профессиональной деятельности знаний и умений и ограниченными в образовательных системах возможностями для овладения ими; стихийное, интуитивное и бессистемное решение кадрового вопроса предприятиями отрасли; отсутствие системы привлечения к преподаванию работников туриндустрии.

Наши направления движения по проектированию системы непрерывного профессионального туристского образования в форме межкорпоративного образовательного комплекса региона объясняется наличием в регионе большинства объектов сферы гостеприимства, относящихся к малому и среднему бизнесу, для которых потребность в постоянном совершенствовании человеческого капитала в рыночных условиях, а особенно в период острого кризиса является основным фактором не только роста конкурентоспособности, но и выживания. Обобщенная проблематика организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров представлена в таблице 16.

Закономерная основа преодоления главных отраслевых, региональных и образовательных проблем туриндустрии и противоречий, возникающих на «стыках» деятельности бизнес-структур, государственных учреждений, социальных институтов, общественных организаций, образовательных учреждений в сфере профессионального туристского образования является ***теоретической предпосылкой*** для проектирования

Таблица 16 - Проблематика организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

Отраслевые проблемы	**Региональные проблемы**	**Образовательные проблемы**
1.Закрытость образования от бизнеса и общества.	1. Негативная демографическая ситуация.	1.Отсутствие системной профориентации.
2.Обострение конкуренции на рынке туриндустрии.	2. Дефицит квалифицированных кадров.	2. Отставание качества профподготовки.
3.Рост требований потребителей к качеству обслуживания.	3.Отсутствие образовательной стратегии.	3.академичность образования.
4.НТП, приводящий к быстрому изменению турпродукта.	4.Неполное освоение регионального ресурсного потенциала.	4.Отставание качества ППС от мирового уровня.
5.Разрушение связей образования с предприятиями.	5.Отсутствие региональных рынков труда.	5.Несогласованность с потребностями рынка.
6.Отход государства от формирования содержания профобразования.	***Специфические проблемы Калининградского региона:***	6. Невысокое качество учебно-методического материала.
7.Вхождение РФ в единое европейское образовательное пространство.	6.Изолированность.	7.Противоречия между образовательными потребностями и возможностями.
8.Отсутствие качественного сервиса в туриндустрии и смежных отраслях.	7.Конкурентное окружение.	8.Самостоятельное решение кадрового вопроса предприятиями отрасли.
9.Отсутствие единой системы сертификации обучающихся и специалистов	8.Отставание в научно-технологических вопросах производства и образования;	9.Отсутствие системы привлечения к преподаванию практиков туриндустрии.
10.Несоответствием российских профессиональных стандартов международным.	9.Включение в глобальные бизнес-процессы - участие в мировом первенстве по футболу 2018 года.	
12.Отсутствие в РФ единой информационной базы туристского рынка.		

межкорпоративного образовательного комплекса непрерывного профессионального туристского образования и используется в качестве обоснования социально-педагогических условий его проектирования.

2.2. Возможности образовательных комплексов непрерывного профессионального туристского образования

В результате решения обозначенной части научной задачи будут определены основные организационные педагогические предпосылки и условия для проектирования межкорпоративного образовательного комплекса как инновационной формы организации непрерывного профессионального туристского образования. Для того чтобы раскрыть возможности образовательных комплексов в непрерывном профессиональном образовании необходимо получить ответы на следующие вопросы.

Каковы особенности развития многоуровневых систем непрерывного профессионального образования? В чем специфика создания корпоративных образовательных комплексов (корпоративных университетов)? Как организуется социальное партнерство в профессиональных образовательных комплексах, в том числе и туриндустрии? Какова практика организации систем непрерывного профессионального туристского образования? Каков механизм определения социально-педагогический условий комплекса?

Прежде чем ответить на вопрос *каковы особенности развития многоуровневых систем непрерывного профессионального образования,* уточним категориальный аппарат, характеризующий особенности (характеристики, определяющие индивидуальность объекта) – возможность, свойства, условия.

Обобщенное понятие **характеристики** - описание отличительных качеств, черт, **свойств** объекта [157].

Под ***характеристикой*** образовательной системы будем понимать описание характерных, отличительных качеств, черт, свойств рассматриваемой образовательной системы.

Рассмотрим значение категории «возможность». По словарю Т.Ф. Ефремовой **возможность** это: допустимость, осуществимость чего-либо (обычно при наличии каких-либо условий); способность чего-либо возникнуть и существовать при определенных условиях, стать действительностью [157].

Всякое изменение объекта есть переход от возможности к действительности. Под ***возможностями образовательной системы*** будем понимать реализацию свойств

образовательной системы, осуществляемых в действительности при наличии определенных условий.

Сво́йство (в философии) - атрибут предмета (объекта); свойство можно рассматривать как ***форму*** предмета самого по себе; — сторона проявления качества; свойства могут проявляться и в ходе взаимодействия объектов друг с другом [425]. Под ***свойством образовательной системы*** будем понимать – форму, а так же качества и атрибуты образовательной системы, проявляемые в процессе ее функционирования.

Условия – обстоятельства, которые делают возможным что-либо другое, от чего зависит что-либо другое, что определяет собою что-либо другое;

- совокупность данных, положения, лежащие в основе чего-либо [410]. Другими словами – это обстоятельства, реализующие возможности, а так же совокупность положений, лежащих в основе реализации деятельности объекта.

Таким образом, под ***условиями*** существования ***образовательной системы*** будем понимать обстоятельства, реализующие возможности данной системы, а так же совокупность положений, лежащих в основе осуществления ее деятельности.

Традиционная **типология** образовательных систем и видов образовательных комплексов в зависимости от степени интеграции образовательных учреждений предложена д.т.н. Д.А. Новиковым. В качестве оснований системы классификации представлено трехкритериальное пространство, состоящее из горизонтального, организационного и вертикального критериев интеграции, дополненное четвертым критерием информационно – технологической интеграции распределенных образовательных процессов [304].

Само слово многоуровневые предусматривает, что рассматриваются образовательные системы, имеющие несколько образовательных этапов СНПО по вертикальному критерию интеграции Д.А. Новикова.

Проблемы непрерывности и многоуровневости образовательной системы рассмотрены в исследованиях В.П. Беспалько [40], Л.А. Дитяткиной [146], А.В. Дружкина [151], В.А. Кальней [186, 187], В.В. Краевского [229-231], Т.Ю. Ломакиной [260] и др. Муниципальные образовательные комплексы – исследованы в работах Т.К. Горячевой [117-118], В.А. Щербакова [449], О.Н. Щербакова. [452] и других авторов. В большинстве рассматриваемых работ в основном представлены многоуровневые системы, имеющие два или три уровня НПО и соответствующее количество звеньев из состава: ***шко-***

ла – колледж – вуз (работы А.В. Дружкина и др.) [151]. Методические рекомендации по созданию образовательных комплексов системы колледж-вуз разработаны Э.Б. Крайновой [185]. В работе рассмотрены проблемы становления единой системы профессионального образования на основе организации и функционирования образовательных комплексов. Даются теоретические основы создания образовательных комплексов на базе средних образовательных учреждений повышенного уровня, приводится их классификация и способы определения критериев эффективности деятельности. В основе создания таких комплексов предлагается межпредметная интеграция. Педагогическими условиями её реализации в образовательной деятельности системы «колледж - вуз» являются: осуществление организационной перестройки учебного процесса колледжа на базе интегративного подхода; обеспечение двухуровневой подготовки учителей на основе межпредметной интеграции для достижения углубленных знаний; создание учебно-методической базы, включающей преемственные образовательные программы для свободного выбора студентами собственной образовательной траектории от колледжа до вуза. Дается аналитическое описание сравнительной характеристики вариантов формирования содержания и организации образовательного процесса при условии сочетания различных форм обучения [185].

Большинство образовательных комплексов, как правило, базируются на структуре высшего учебного заведения, то есть имеют тип «***университетского комплекса».*** Один из первых в России учебно-научно-инновационных *университетских комплексов многоуровневого образования* начал создаваться в начале 90-х годов на базе Южнорусского Российского государственного университета экономики и сервиса (ЮРГУЭС). Он включает различные образовательные, научные, конструкторские, производственные и иные структурные подразделения, а также учреждения и организации различных форм собственности, сохраняющие права юридического лица. В данном случае, идея многоуровневых университетских образовательных комплексов базируется на объединении интеллектуальных, финансовых, кадровых, производственных и материальных ресурсов родственных образовательных, научных, конструкторских и производственных организаций. Целью этого объединения является дальнейшее развитие системы образования, создания реальных условий для преемственности образовательных профессиональных программ различного уровня, выбора обучающимися образовательного маршрута в соответствии с индивидуальными запросами, экономии государственных средств, повы-

шения качества образования и сокращения сроков обучения. В ЮРГУЭС накоплен значительный опыт интеграции образовательных учреждений в университетский комплекс. Целенаправленная работа по реализации идеи непрерывности профессионального образования, предусматривающая преемственность образовательных программ разного уровня, проводится в ЮРГУЭС с начала внедрения многоуровневой системы подготовки специалистов. В качестве структурных подразделений вуза были созданы высший колледж экономики, сервиса и права (ВКЭСП), реализующий интегрированные программы неполного высшего и среднего профессионального образования, профессиональный лицей экономики и сервиса (ПЛЭС), реализующий интегрированные программы начального и среднего профессионального образования, гимназия с углубленным изучением естественнонаучных дисциплин [463].

Проблемам построения образовательных комплексов *технополиса* посвящена диссертационная работа Ю.А. Тюриной, в которой определены институционально-организационные особенности образовательного комплекса технополиса. Под *технополисом* понимается — городское поселение с высокой концентрацией научных институтов, наукоемких производств и высоких технологий, призванное активизировать инновационный процесс с помощью региональных центров по разработке и производственному освоению продукции высокого технологического уровня. В основу концепции изменения образования был положен ряд идей-принципов деятельностного подхода: социально-исторического процесса, не имеющего точно заданного вектора; динамичности механизма социального процесса; антропо-ориентированности (человек рассматривается в рамках деятельностного подхода как активно действующий элемент механизма социального процесса, имеющий первостепенное значение, т.е. субъект деятельности); дуальности структур, как средств производства социальной жизни и в тоже время как ее результата; как переплетения равнодействующих процессов, а именно структурной детерминации (механизмы и процессы, действующие от структур к людям) и морфогенетической детерминации (механизмы и процессы, действующие от людей к структурам); структурно-индивидуального поля (социальная реальность представляется посредством взаимообусловленного воспроизводства уровня структур (или уровня тотальностей) и уровня индивидуальностей, результат оперирования которых – практика; совокупность практик есть социальные системы). В работе выявлена функциональная система образовательного комплекса, предложены возможные оптимальные модели и раскрыт внут-

ренний потенциал образовательного комплекса технополиса на примере Дальневосточного региона: Комсомольск - Амурск - Солнечный, состоящего в обеспечении его информационно-образовательных потребностей. Основной результат исследования в том, что построенное таким образом образовательное пространство отраслевой СНПО ключевым образом влияет на положительные изменения в отрасли [415].

Интересен опыт Татарстана, где пошли по пути создания ***образовательных кластеров.*** Кластер – это группа соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определённой сфере. Кластер образовательный - сеть сотрудничества коммерсантов, образовательных, исследовательских и других связанных институций [356]. В рассматриваемом проекте подписано соглашение о государственно-корпоративном партнерстве в области подготовки квалифицированных кадров в рамках образовательного кластера агропромышленного комплекса. В нем задействованы: региональное правительство, 13 муниципальных районов республики, Казанский государственный аграрный университет и представители так называемых "базовых предприятий", в частности, "Золотой колос", "Красный Восток Агро" и ряд других. Основное направление данного проекта - укрепление государственно-корпоративного партнерства в области подготовки кадров в системе профобразования, обеспечение надлежащего уровня подготовки высококвалифицированных профессионалов, а также усиление связей обучения с производством. Данный опыт дал толчок развития пилотных проектов по созданию образовательных кластеров по всем отраслям [356].

Оригинален международный образовательный опыт в России Шведской компании «Скангари», чьи специалисты в течение трех лет обучали сельских жителей Архангельской области предпринимательству. Более 60 бизнес-проектов в области туризма и агропромышленного комплекса разработали участники образовательного курса. Все выпускники *получили конкретные навыки организации собственного дела.* Многие прошли стажировку в Швеции [480].

Полезен для применения опыт организации отраслевого инновационного образовательного комплекса - *«Инновационный научно-образовательный комплекс профессиональной компетенции*», созданный в Астрахани для регионообразующей отрасли – судостроения и судоремонта. Одной из целей создания такого комплекса явилась потребность *в серьезной производственной базе для качественной подготовки специалистов*, способных легко адаптироваться к новым потребностям рынка труда. Учредите-

лями комплекса являются: Астраханский государственный университет; ОАО «Судостроительный завод» Красные баррикады»; МОУ «Краснобаррикадненская средняя общеобразовательная школа». В состав комплекса входят: Центр профессиональной компетенции на судостроительном заводе «Красные баррикады»; Центр точных и естественных наук в Краснобаррикадненской средней школе. *Проектный подход в подготовке профессионалов* заключается в создании студенческих команд, которые под руководством высококвалифицированных педагогов и специалистов предприятия выполняют в течение 4-5 курса обучения производственно-ориентированные проекты по заказам предприятий. Это позволяет развивать критическое мышление, умение планировать свою профессиональную деятельность, умение искать и обрабатывать информацию, умение учиться самостоятельно и работать в команде для выполнения проектного задания. *Центры профессиональной компетенции* - это генераторы новых идей в научно-технической сфере, здесь зарождаются новые проекты для малого инновационного бизнеса, которые в дальнейшем будут отбираться на конкурсной основе на региональном уровне и представляться в программу СТАРТ. Такие центры профессиональной компетенции позволяют повысить качество подготовки выпускников (как школьников, так и студентов), отбирать наиболее талантливую молодежь на основе конкурса научно-технических проектов, решать производственные проблемы и задачи, привлекая высокий научный потенциал сотрудников университета. Так реализуется программа обучения на протяжении всей жизни, требующая новой стратегии образования, основанной на нововведениях в его организационной структуре, инновационных методах, формах обучения, с учетом личностных характеристик обучающихся [481].

Обобщение исследования особенностей развития многоуровневых систем непрерывного профессионального образования (СНПО) в форме образовательных комплексов (ОК) с учетом их характеристик и возможностей представлены в таблице 17.

Исследование показало, что большинство многоуровневых образовательных комплексов СНПО охватывают две фазы НПО – довузовскую и вузовскую. Мы считаем, что комплексная СНПО должна включать все фазы НПО, то есть иметь еще и послевузовский компонент, наличие которого усилит общий синергетический эффект системы и всех ее частей.

Межкорпоративный образовательный комплекс должен строиться по типу образовательного ***кластера*** - сети сотрудничества коммерсантов, властных,

Таблица 17 - Особенности развития многоуровневых СНПО

Тип ОК	Особенность	Характеристики	Возможности
Двухуровневый	Реализация непрерывности и преемственности двух уровней СНПО - *Колледж-ВУЗ*	Непрерывность, преемственность ускоренность	Взаимодействие среднего и высшего проф. образования создает ускоренную подг. =А
Трехуровневый	Реализация непрерывности и преемственности трех уровней СНПО - *Школа-колледж-ВУЗ*	непрерывность преемственность ускоренность	А+Профориентация, введение в карьеру и ранняя проф. подг.=В
Университетский комплекс многоуровнев. образов.	Объединение различных ресурсов с целью развития СНПО различного уровня *Образовательные и бизнес социальные партнеры*	непрерывн., преемствен., корпоративн., инновацион., востребован., интегративн., практико-ориентированность	А+В+практико-ориентированное образование=С
Образовательный комплекс технополиса	Интеграция отраслевых производственно-образовательных ресурсов региона *ВУЗ-научно-производственные корпорации*	инновационность стратегичность практико-ориентир., деятельн. ориент. информационность	С+Инновационно-стратегическая составляющая
Образовательный кластер	Сотрудничество связанных институций, действующих в определенной сфере деятельности *Университет, базовые предприятия, исследовательские и др. организации одной деятельности*	непрерывность преемственность корпоративность инновационность востребованность практико-ориентир. многостороннесть, конкурентоспособн.	Практико-ориентированное образование + отраслевая многосторонняя специализация
Проектный образовательный комплекс	Обучение в деятельности – создание бизнес-проектов собственного дела К*омпания «Скангари», производственные предприятия, жители*	практико-ориентированность, проектная ориентация, деятельностная ориентация	Создание саморазвивающихся систем на основе деятельностного подхода
Инновац. научн.-образоват. комплекс профес. компетенции	Создание центра профессиональной компетенции с помощью ВУЗа на базе производственного предприятия *Школа-ВУЗ-производственная база*	Непрерывн., преемсвен., практико-ориентир., компетент.-ориентиров. , решение производственных проблем	Высокое качество компетентных конкурентоспособных профессионалов
Региональная многоуровневая СНПО	Реализация НПО на всех ступенях, уровнях и во всех формах обучения: *школа – профессиональный лицей – колледж – вуз – институт повышения квалификации*	регионализация непрерывность преемсвенность практико-ориентированность востребованность	Учет региональной уникальности и внешнего заказа на образовательные потребности

образовательных, исследовательских и других институций туриндустрии, связанных с элементами ***инновационного*** научно-образовательного комплекса профессиональной

подготовки, имеющие черты ***региональной многоуровневой*** СНПО. Кроме того, используются возможности интеграции образовательного и ***проектного*** процессов в ***активном*** режиме «обучаясь - проектируя реальный продукт».

В чем специфика создания корпоративных образовательных комплексов (корпоративных университетов)?

Выше мы отметили, что большее внимание в интегрированных СНПО уделяется двум уровням – довузовскому и вузовскому. Послевузовский уровень СНПО, как правило, существует самостоятельно в форме курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, осуществляемых с «отрывом от производства» или «без отрыва». В настоящее время получила широкое распространение такая форма НПО на послевузовском уровне как корпоративные университеты.

Определимся с терминами: что же такое ***корпорация***? По данному вопросу существует множество мнений, но до сих пор нет единого понимания. По мнению М.В. Самосудова нормативные документы, в частности, Гражданский кодекс и Законы РФ, не определяют понятие «корпорация», хотя само понятие широко используется в деловой и научной лексике и литературе [362]. «Толковый словарь русского языка» С.И. Ожегова дает следующее определение корпорации: объединенная группа лиц, круг лиц одной профессии, замкнутый пределами корпорации; одна из форм монополистического объединения [313]. Данное определение не соответствует современной ситуации, так как корпорации перестали быть только лишь формой монополистического объединения. В терминологическом словаре Д.М. Розенберга приводится следующее определение корпорации: организация, поставившая перед собой определенные цели, действующая на общественное благо, обладающая определенными правами, являющаяся юридическим лицом, действующая на постоянной основе и несущая ограниченную ответственность [482]. Этому определению соответствуют большинство объектов туриндустрии, относящихся к крупному, малому и среднему бизнесу.

Обобщенное определение корпорации дает М.В. Самосудов. Корпорация – это социально-экономическая система, которая: состоит из структурных элементов (филиалы, отделы, департаменты и т.п.), имеющих следующие характеристики: высокая степень самостоятельности, организационно объединены в единую управленческую систему, их деятельность направлена на достижение общих целей в соответствии с корпоративными стратегией и политикой; имеет систему управления, основанную на использо-

вании коллективных руководящих органов; имеет ярко выраженную корпоративную культуру; эффективность, которой обусловлена проявлением эффекта ***синергии,*** достижение которого является одной из главных задач системы управления компании [362].

Данное определение является универсальным и больше относится к крупным объединениям, как раз и используемым для формирования в их структуре корпоративных университетов. Проблемами внутрифирменного (корпоративного) повышения квалификации по исследованию Д.Е. Егорычева, занимались ряд авторов: В.А. Арзуманов, Е.Н. Гранина, Ю.С. Инякин, Т.В. Кудрявцева, С.А. Охраменко, Р.М. Рожниковский, Н.И. Сергеева, А.В. Филатов, Ю.А. Хвостенко, И.М. Чистикова, И.Ю. Лебедева, С.И. Инюшкина, А.Р. Рожниковский и другие [482]. Последнее время корпоративные университеты стали необходимостью для компаний разных отраслей и стран мира. Кьелле Нордстрем и Йонасе Риддерстрале, авторы культовой книги «Funky Business», приводят следующие цифры: "Знания у сотрудников компании накапливаются со скоростью, которая не на 100 %, а на 10 000 %, иными словами - в 100 раз превосходит скорость накопления знаний научными учреждениями". Кроме того исследования ученых показали, что уже через 10 лет 80 % знаний сотрудников устаревают [309]. Анализ зарубежного опыта показал, что основной акцент делается на внутрифирменное повышения квалификации, а также постоянную оценку уровня квалификации персонала - все это уже повседневная практика в ведущих корпоративных университетах таких компаний как like Caterpillar, UBS, Intel, Boeing, Cisco и во многих других. Эти идеи используются организациями, приступающими к созданию новых корпоративных университетов - Air Products, Sutter Health, Textron, M&M Mars, SABIC, Coast Capital и многие другие [483]. Корпоративные Университеты появились при попытке привязать теорию и практику обучения к потребностям бизнеса и в ответ на неспособность традиционного академического образования решить проблему своевременной подготовки квалифицированных профессионалов в условиях возрастающей конкуренции. Их основная цель - предоставлять обучение в нужное время, той категории персонала, кому оно необходимо и наиболее эффективными методами.

Общепризнанная модель Корпоративного Университета на Западе - это *структурное подразделение компании* с четырьмя базовыми функциями: *обучать* сотрудников всех уровней; *управлять знаниями*: системная консолидация опыта сотрудников и

его распространение; выступать в качестве единого *центра корпоративной культуры*, «хранилища» ценностей компании; быть *центром инноваций* [484].

Корпоративные университеты стали открываться в Европе в начале 90-х годов. В числе первых оказались германская авиакомпания Lufthansa и британская Unipart - ведущая корпорация по производству комплектующих для автомобильной промышленности. Unipart University (UU), первый корпоративный университет Британии, основанный в 1993 г., - представляет суперсовременный образовательный комплекс, расположенный неподалеку от Оксфорда. Автором идеи его создания является директор компании Джон Нилл, который лично читает лекции слушателям университета. Именно корпоративный университет является оптимальным решением проблемы повышения конкурентоспособности компании. UU прошел три стадии развития: курсы с лекционными и практическими занятиями; "виртуальный" университет, в котором содержание курсов выкладывалось прямо на сайт и в результате - центры компьютерного обучения и информации расположенные на рабочем месте сотрудников. Теперь всякий работник, столкнувшийся с проблемой, может получить исчерпывающие разъяснения [484].

СНПО призваны предоставить каждому человеку, включенному в систему, возможность получать ту подготовку, которая требуется ему для личностного, профессионального и карьерного роста. Сейчас во времена современных ИТ, темпы получения информации и ее объемы стали кардинально больше. Большое распространение получили виртуальные корпоративные университеты. Примером может служить университет Sun Microsystems (SunU), который был создан в начале 1990-х. Это небольшая организация, штат которой насчитывает не более 100 человек. По мнению специалистов, виртуальная модель дает ему возможность максимально гибко реагировать на нужды своей корпорации и предоставлять ей не только образовательные, но и консалтинговые услуги. Сотрудники университета изучают потребности компании и налаживают контакты с партнерами в области образования. Благодаря этим контактам университет с небольшим штатом ежегодно реализует порядка 150 000 учебных человеко-дней. Следует отметить, что если на начальной стадии бюджет университета более чем наполовину обеспечивался за счет средств корпорации, то к 2000 г. SunU стал полностью рентабельным.

По данным исследовательской компании CUX (Corporate University Xchange), специализирующейся на анализе данных в области корпоративного обучения, в настоящее время в мире наблюдаются следующие тенденции в системе образования: послед-

ние 14 лет в Соединенных Штатах закрылось около 100 колледжей, предлагавших четырехгодичные образовательные программы. За тот же период число корпоративных университетов выросло с 400 до более 2000. По данным Corporate University Exchange - Нью-йоркской консалтинговой фирмы, специализирующейся в области корпоративного обучения: если эти темпы сохранятся в течение ближайших 10 лет, корпоративных университетов станет больше, чем традиционных вузов [485]. Корпоративные университеты (КО), существуют в тесной взаимосвязи с университетами академическими. Это делает "фирменный" вуз уникальным сплавом науки и корпоративной практики. Отношения между академическими вузами и компаниями складываются по-разному - в Америке корпоративные университеты составляют серьезную конкуренцию традиционным университетам. Европейские компании пока с подобными проблемами не сталкиваются. "Университеты и колледжи сотрудничают с корпоративными университетами» (например - КО Lufthansa сотрудничает с несколькими учебными заведениями: с французской INSEAD, Лондонской бизнес-школой, McGill в Канаде и CEIBS в Китае).

На Западе распространена системы обучения персонала – ADDIE:

A (needs assessment) – оценка потребности в обучении персонала;

D (program design) –планирование программы обучения;

D (program development) – разработка подробных курсов, руководств тренеру и т.д.;

I (implementation of programs) – проведение процесса обучения;

E (evaluation) – качественная оценка программы [486].

В России на основе изучения опыта корпоративного образования в разных странах с периода перестройки девяностых годов также стало развиваться корпоративное образование. Создавать свои университеты российские компании заставляет усиливающаяся конкуренция на внутреннем рынке и необходимость не отстать от западных корпораций на внешнем. Для России разрыв между возможностями богатой компании и вуза очень актуален. Появление Корпоративных Университетов в России связано с динамично развивающимися отраслями и компаниями. Самые известные из них – это Северсталь, ВымпелКом, Вимм-Билль-Данн, Норильский никель, ПРОТЕК, Связьинвест, Росгосстрах, Илим Палп, Сибнефть, РУСАЛ и др. Появляются новые потребности на рынке краткосрочного образования: необходимы уже не сами программы, а методики, по которым сотрудники компании могут эффективно изучать стандарты своего бизнеса.

Внутрикорпоративные системы Корпоративных Университетов позволяют вырастить персонал, который максимально глубоко понимает свой бизнес. Примером создания Корпоративного Университета может служить созданная на рынке стройматериалов МС-Школа Компании “MC Bauchemie Russia”. Оригинальная разработка концепции, организация и реализация проекта создания Корпоративного Университета МС-Школа Компании “MC-Bauchemie Russia” принадлежит специалистам Консалтинговой группы “Bi to Be”. Обычно, организация Корпоративного Университета заключается в том, что определяются необходимые темы обучения, составляется программа, затем идет подбор внешних провайдеров - тренеров, преподавателей и т.д. Уникальность рассматриваемого Корпоративного Университета в том, что внутренние преподаватели в нем только Топ-менеджеры самой Компании, в бизнес-ситуациях продемонстрировавшие способность переходить от теории к практике. Как лидеры, достигшие успеха в своей компании, они более эффективны в обучении и подготовке молодых руководителей среднего звена и линейных менеджеров. В отличие от привлекаемых преподавателей, ТОП-менеджеры формируют внутрикорпоративную культуру компании. Она не преподается – она транслируется самими преподавателями в процессе обучения сотрудников. «*Обучающаяся организация* – это компания, в которой обучение представляет собой неотъемлемую часть ее развития. Организация существует как единое целое и находится в процессе постоянного самосовершенствования. По мнению Е. Васильева, руководителя Службы Корпоративного обучения и оценки персонала Консалтинговой группы “Bi to Be”: «Специалисты такой компании конструируют существующую в организации действительность, они управляют ею. И индивидуальная карьера каждого сотрудника строится в русле стратегии развития компании» [484]. Подход с системных позиций к организации профессиональной подготовки с обязательным анализом системообразующих факторов как необходимые условия формирования профессиональной подготовки кадров повышает значимость и влияние внутрифирменной мотивации сотрудников, корпоративной культуры на эффективность применения методики подготовки кадров и повышения квалификации [154].

Можно констатировать тот факт, что система непрерывной профессиональной подготовки профессионалов во всем мире имеет общие тенденции, и отечественное профессиональное образование находится в русле этих тенденций. Обобщенные специ-

фические особенности с учетом свойств, качеств, функций и возможностей корпоративных университетов представлены в таблице 18.

Таблица 18 - Специфические особенности корпоративных университетов

Названия	**Характеристики**	**Функции**	**Возможности**
Hamburger University	-обучение внутри корпорации, компетентность	обучение;	Формирование компетентностного уровня профессионалов в соответствии с потребностями компании
Unipart University	Центры компьютерного обучения и информации расположенные на рабочем месте компетентность инновационность оперативность	обучение; управление знаниями;	Оптимальное решение проблемы повышения конкурентоспособности компании
Sun Microsystems	Виртуальный корпоративный университет	обучение; управление знаниями;	Сочетание образовательных и консалтинговых услуг для компании
MC Bauchemie Russia, Disney University	преподаватели - ТОП-менеджеры компании	обучение; управление знаниями; центр корпоративной культуры	Корпоративная культура компании транслируется самими преподавателями в процессе обучения сотрудников.
Корпоративный университет ОАО "РЖД	формирование навыков эффективного управления	обучение; управление знаниями; центр инноваций	Корпоративное образование на уровне лучших мировых практик для формиров. у руководящего состава нового уровня знаний, компетенций и культуры

По нашему мнению общая комплексная СНПО на уровне послевузовского образования должна обладать всеми положительными качествами корпоративного университета, а именно делать акцент на постоянную оценку уровня квалификации персонала и повышение его компетентности. Необходимо удовлетворять современным и опережающим требованиям: оперативности корректировки содержания и методики повышения квалификации работников в зависимости от изменения условий внутренней и внешней среды предприятия; непрерывности процесса формирования и совершенствования содержания внутрифирменной системы подготовки кадров; индивидуализации подхода к повышению квалификации, уровня компетентности и профессионализма каждого сотрудника; постоянного учёта (мониторинга) общей проблематики, стратегических и тактических установок деятельности предприятия в проявлениях социально-экономических

тенденций, развития рынка как необходимых составляющих формирования содержания профессиональной подготовки кадров; повышения значимости внутрифирменной мотивации сотрудников, корпоративной культуры на эффективность применения методики подготовки кадров и повышения квалификации.

Как организуется социальное партнерство в профессиональных образовательных комплексах, в том числе и туриндустрии?

Вопросами социального партнерства в профессиональных образовательных комплексах, в том числе и туриндустрии, занимались: Т.М. Зарубин, П. Карстанье, А.М. Осипов, В.В. Тумалев [487], Ю.В. Шмарион [440] и другие.

Понятие "***социальное партнерство***" рассматривается как участие различных корпораций, государственных и общественных организаций, а также отдельных лиц в совместной деятельности, направленной на решение конкретных задач, стоящих перед отраслью. Социальное партнерство в профессиональном образовании, выделяет Т.М. Глушанок - это особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса. Социальное партнерство в системе туриндустрии - это важный элемент в формировании современного подхода к туристской деятельности, показатель реальной заинтересованности общества и государства в ее дальнейшем развитии с целью повышения прибыльности и конкурентоспособности в целом [109,80].

Мы опираемся на зарубежный опыт, накопленный в этой области, и имеющиеся отечественные разработки. Авторы О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева провели большую работу по анализу социального партнерства в сфере профессионального образования в странах европейского союза [314]. ***Ключевая роль*** в развитии социального партнерства в сфере профессионального образования (ПО) принадлежит работодателям и их организациям, которые выполняют следующие функции: лоббирование собственных интересов в рамках классической модели плюрализма интересов; участие в разработке квалификационных требований и профессиональных стандартов, а также стандартов ПО; формирование приоритетов обучения на рабочем месте; участие в формировании государственной политики и принятии решений в области ПО; участие в разработке образовательных программ; определение требований к содержанию обучения и к итоговой

оценке; мобилизация финансовых ресурсов и контроль за их использованием; участие в управлении учебными заведениями ПО [314].

Помимо этого социальные партнеры неизбежно вовлекаются в решение проблем *региональной инфраструктуры и регионального развития*.

В последние десятилетия в Европе наблюдается рост как формального, так и неформального участия социальных партнеров в профессиональном образовании. Основной формой реализации социального партнерства в сфере профессионального обучения на уровне предприятия, являются *коллективные договоры*, содержащие положения об обучении на производстве, непрерывном образовании и др. Участие социальных партнеров в разработке структуры квалификаций является естественной гарантией того, что обучение ведется именно тем профессиям, которые востребованы на рынке труда. Основные пункты участия социального партнерства в СНПО заключается в следующем.

1. Создание органов социального партнерства на национальном, региональном, отраслевом и местном уровне и на уровне учебных заведений (с участием представителей предприятий, ассоциаций работодателей и предпринимателей, торгово-промышленных палат, организаций работников (профсоюзов) и представителей сферы образования) для: *разработки:* квалификационных требований к специалистам (разработка спецификации сферы труда), национальной системы квалификаций и стандартов ПО (спецификация оценки), учебных программ (спецификация сферы образования), содержания и организации производственной практики на предприятии (обучение на рабочем месте) или в мастерских учебного заведения; прогнозов развития рынка труда и потребности в умениях; мониторинга развития региональных рынков труда; *выявления необходимости введения новых специальностей обучения.*

2. Расширение участия учебных заведений ПО в повышении квалификаций работников предприятий – социальных партнеров (модульные программы, основанные на компетенциях).

3. Организация стажировок преподавателей учебных заведений на предприятиях социальных партнеров.

4. Участие социальных партнеров в системах обеспечения качества ПО.

5. Создание мотивационных механизмов социального диалога (участие в совместных органах – советах, комитетах; повышение эффективности политики предприятий в области развития человеческих ресурсов и т.д.).

6. Выработка предложений по гармонизации спроса и предложения образовательных услуг на региональном рынке, отвечающей интересам регионального развития (профили и объемы подготовки).

7. Разработка и реализация совместных проектов в интересах регионального развития (тестирование новых технологий, оборудования, материалов и т.д., обучение студентов работе на новом оборудовании, с использованием новых технологий и материалов и распространение наработок в регионе).

8. Привлечение внебюджетных средств.

Предприятия туриндустрии участвуют в реализации образовательных программ через организацию практического обучения студентов на своей базе, их трудоустройстве, финансировании обучения своих сотрудников и управлении учебными центрами через учредительство. Социальное партнерство для СНПО должно стать естественной формой существования. В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями, другими образовательными учреждениями, общественными организациями, органами управления и самоуправления образовательное учреждение сможет выполнять свое главное предназначение - давать качественную *профессиональную подготовку* по специальностям, востребованным на рынке труда. Социальное партнерство, восстановление и укрепление связей с предприятиями открывают для образовательных систем дополнительные возможности опережающего развития: упрощается доступ к информации о рынке труда; обеспечивается учет требований работодателей к содержанию подготовки профессионалов; упрощается процедура корректировки старых и разработки новых учебных материалов и программ, отвечающих требованиям работодателей; открываются более широкие возможности для организации практики студентов; расширяются возможности трудоустройства выпускников.

Организацию социального партнерства в системе профессионального образования О.Е. Яворский предлагает в форме образовательных кластеров [462]. Важными отличительными чертами отраслевого образовательного кластера являются - создание условий для формирования специалистов с различным уровнем профессионального образования, поднятие престижа высококвалифицированных рабочих профессий, интеграция образования с наукой и производством. Главным отличием образовательных кластеров от учебно-производственных комплексов, существовавших в нашей стране в советское время, *является рыночный механизм управления ими*, который создается снизу,

по инициативе самих учреждений профессионального образования и предприятий, в то время как учебно-производственные комплексы управлялись сверху по командно-отраслевому принципу. Резюмируя вышесказанное, можно систематизировать основные особенности социального партнерства в профессиональном образовании, представленные в таблице 19.

Таблица 19.- Особенности социального партнерства в СНПО

Сущность	Формы участия	Возможности
Социальное партнерство в профессиональном образовании - это особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса с целью обеспечения качественной профессиональной подготовки по специальностям, востребованным на рынке труда.	Коллективные договора; Учредительство образовательных учреждений; Образовательные кластеры	1.Реализация практико-ориентированного непрерывного профессионального образования; 2.Определение требований к содержанию обучения и к итоговой оценке; 3.Учет количественной и качественной кадровой востребованности на рынке труда; 4.Разработка и реализация совместных проектов в интересах регионального развития и решения проблем региональной инфраструктуры; 5.Дополнительные возможности опережающего развития для СНПО.

В основу проектирования межкорпоративного образовательного комплекса взята концепция социального партнерства региональных образовательных учреждений, корпораций туриндустрии, имеющих непосредственное отношений к отрасли, реализуемого по типу образовательного кластера, имеющего все вышеуказанные преимущества, в том числе и рыночные механизмы управления.

Для ответа на вопрос *какова практика организации систем непрерывного профессионального туристского образования* обратимся к трудам педагогов и теоретиков туриндустрии. И.В. Зориным разработана *дидактика* профессионального туристского образования и основы туристики как науки [172-175]. Профессиональная *квалификационная структура* туризма и непрерывность применительно к профессиональному туристскому образованию разработана в научных трудах В.А. Квартальнова [175, 194-198]. Проблемы *непрерывности и многоуровневости* образовательной системы рассмот-

рены в исследованиях В.П. Беспалько [40], Г.И. Ибрагимова [178], В.А. Кальней [186], В.В. Краевского [229-231], Т.Ю. Ломакиной [260] и др. Новая *парадигма* непрерывного профессионального образования, отвечающая современным требованиям экономической и социальной сфер развития общества, разработана в научных трудах А.М. Новикова [297-302]. Различные *аспекты* системы непрерывного профессионального образования разработаны в научных исследованиях Д.Е. Егорычева [154], В.С. Леднева [251], В.А. Кальней [186] и др. Социально-педагогические условия развития *многоуровневых* систем непрерывного профессионального туристского образования рассматриваются в работах Т.П. Казакова [454], Ю.П. Кореева [456], Г.С. Пронькина [457], В.А. Федотова [424], О.Н. Щербаковой [451-457] и др.

К настоящему времени создана необходимая научная база для комплексного исследования проблем становления и развития многоуровневых систем непрерывного профессионального туристского образования в новых социально-педагогических и экономических условиях региона. Туристскому рынку, отличающемуся особо острой конкуренцией, по мнению Д.Е. Егорычева, требуется высокопроизводительная рабочая сила, способная адаптироваться к быстро меняющимся условиям [154]. В работе О.Н. Щербаковой представлено решение проблемы развития региональной многоуровневой системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в данных социально-педагогических условиях, имеющей иерархичную структуру профессионального туристского образования, представленную содержанием образовательных программ на всех уровнях (довузовском, начальном, высшем и послевузовском), технологией реализации непрерывного профессионального туристского образования, обеспечивающей его высокое качество на всех уровнях и во всех формах обучения. В основе данной работы лежит интегративный подход и принцип преемственности. О*пределяющими факторами* развития региональной системы непрерывного образования являются: адаптация к новым социально-экономическим потребностям личности и запросам общества; расширение спектра специальностей и специализаций с учетом тенденций и перспектив развития национальной и региональной экономики; ускоренная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров региона; удовлетворение профессиональных и культурно-образовательных потребностей личности любого возраста, разных уровней подготовки, способностей и запросов. Разработанный многоуровневый региональный образовательный комплекс представляет следующую вертикальную интеграцию: «шко-

ла – профессиональный лицей – колледж – вуз – институт повышения квалификации работников туризма» [456].

Развитие туризма возможно лишь с учётом территориальных, природно-климатических, экономико-географических, социально-культурных, демографических факторов. Разнообразные программы развития туризма должны создаваться с учетом региональных туристских ресурсов, которые должны изучаться в системе непрерывного профессионального туристского образования. Развитие непрерывной системы внебюджетных образовательных учреждений в туризме - одно из перспективных и реальных педагогических направлений подлинного реформирования российского образования в сфере туризма. Его демократизация, гуманизация, интеграция, непрерывность, гуманитаризация, фундаментализация, индивидуализация, профессионализм являются основополагающими для построения всего комплекса региональной СНПО, центром которой должен выступать учено-научно-образовательно-практический центр компетентности. Рассмотрим организацию непрерывного профессионального образования в отечественной индустрии туризма и гостеприимства. Как отмечалось - ведущий профильный вуз России в туриндустрии (более 40 лет) – Российская Международная Академия Туризма придерживается принципа международной кластерной организации. Налажен тесный контакт с Институтом Ватель - лучшей во Франции и второй в Европе международной бизнес-школой гостиничного и туристского менеджмента. Обучение в Москве осуществляется по программам и стандартам мирового уровня. Интенсивное изучение английского и французского языков позволяет осуществлять стажировки в лучших гостиничных, ресторанных и туристических комплексах Франции, России и других стран Европы. Такая организация дает выпускникам возможность освоить самые востребованные специальности в сфере гостеприимства и туризма: управляющий гостиницы, ресторатор, руководитель персоналом и т.д., а престижные дипломы, имеющие международное значение, позволяют выпускникам работать в любой стране мира. В РМАТ, ставшей своеобразным научно-педагогическим комплексом, отвечающим требованиям современной туристской деятельности, по результатам многолетнего эксперимента (1966-2000 гг.) создана и институционально оформлена многоуровневая система туристского образования, в рамках которой профессионально-ориентированное обучение организовано на всех ступенях: довузовского, вузовского и послевузовского образования [172-173].

Что касается вопроса организации корпоративных университетов в туриндустрии - переход от традиционного раздельного образования к так называемому корпоративному образованию впервые был осуществлен на примере сферы гостеприимства. Это произошло в 1961 г., когда руководство компании McDonald's столкнулось с ситуацией, заключающейся в том, что прекрасное образование, выпускников бизнес-школ было слишком стандартизированным и теоретическим. В любой компании - своя специфика. Именно поэтому более 40 лет назад на свет появился первый в мире корпоративный университет под названием Hamburger University, который сегодня, оснащенный по последнему слову техники, обучает ежегодно по 5800 сотрудников компании из всех стран мира. За время работы компании McDonald's в нашей стране в Hamburger University прошли обучение около 100 российских сотрудников. Для успешного карьерного роста в сети необходимо обучение в корпоративном сетевом университете [489].

В настоящее время все без исключения крупные сетевые международные корпорации - такие как Hilton International, Hyatt Hotels & Resorts, Inter Continental Hotels & Resorts, Kempinski, Marriot, Novotel, Park Inn, Radisson SAS Hotels & Resorts, Гелиопарк (Heliopark), Президент Отель (сеть в Москве) и др. уделяют большое внимание подготовке собственных кадров, соответствующих уникальности корпорации. Все они без исключения имеют собственные системы обучения и развития персонала. Международные корпоративные университеты решают вопросы кадрового резерва, развитие профессиональных навыков персонала, обучения топ команды, дистанционное обучение, а так же разрабатывают и активизируют систему аттестации персонала. Причем команды управления (в основном менеджеров высшего звена) составляют международные коллективы. Перемещения карьерного роста осуществляются в сети, независимо от страны размещения. Из числа местных жителей набирается, как правило, обслуживающий персонал и менеджеры низшего звена.

Несомненно, ведущим регионом в области корпоративного образования туриндустрии является Москва. В ней расположено множество сетевых отелей мировых брендов, имеющих собственные образовательные структуры. Правительство Москвы, учитывая экономическую важность отрасли туризма и гостеприимства, продвигает образовательные проекты в этой отрасли. Примером такого проекта может служить создание «Университета для портье» - крупного образовательного комплекса, созданного на базе «тренинговой» гостиницы, оснащеной самыми современными технологиями. В работе

И.Ю.Лебедевой представлено внутрифирменное повышение квалификации российских специалистов туристского бизнеса за рубежом [250]. Образовательные процессы повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляются «под заказ». В этом случае формирование учебного плана происходит в зависимости от потребностей рынка и желания обучающихся.

Анализ диссертационных исследований, посвященных разработкам различных видов педагогических СНПО туриндустрии, позволил обобщить имеющийся опыт в данном направлении, представленный в таблице 20.

Таблица 20 - Формы организации СНПО туриндустрии

Форма организации СНПО	**Разработчики**
Информационно – обучающее пространство	С.Н. Додока
Учебно-производственный центр	М.В. Жителев
Муниципальный центр непрерывного профессионального образования	А.Е. Семенов, Х.Х. Кремер
Колледж - туристский вуз	Л.В. Козловская, С.А. Свириденко, Е.В. Стукачев, Т.Г. Пахомова
Школа – лицей – колледж – ВУЗ	С.И. Лукьянченко
Предприятия гостеприимства и образовательные учреждения по повышению квалификации специалистов	Л.В. Хазова
Учебная фирма	В.И. Максимова
Образовательно-деловой центр	Г.С. Пронькин
Корпоративный университет	И.В. Сорокина-Исполатова
Университетский комплекс « наука - образование - производство»	С.М. Тихановская
Учебно-производственный комплекс	А.В. Филатов

В Калининградской области подготовкой кадров для индустрии туризма и гостеприимства занимается Калининградский филиал Российской международной Академии Туризма КИТ(РМАТ), а кроме этого множество факультетов государственных и частных вузов, готовящих специалистов как для «Сервиса и туризма», так и «Менеджеров организации».

Первый опыт корпоративного образовательного комплекса в сфере туриндустрии для нашего региона демонстрирует крупный гостинично-инвестиционный холдинг HELIOPARK Group, который одним из первых международный гостиничных сетей появился в нашем регионе. Данная корпорация имеет идеологию и опыт создания кор-

поративных образовательных центров, занимающихся: разработкой и внедрением системы планирования обучения, реализацией комплексной системы обучения для сотрудников, организацией семинаров и обучающих программ.

Как показывает исторический опыт, именно грамотная интеграция образовательных структур с производственными корпорациями создает так называемые центры совершенства, оперативно реагирующие на изменения запросов рынка и создающие востребованную конкурентоспособность, как отдельных специалистов, так и корпораций в целом.

Большинство объектов гостеприимства Калининградской области представляют собой предприятия малого и среднего бизнеса, и они не в состоянии создавать свои отдельные образовательные комплексы и, понимая важность кадрового вопроса, решают его стихийно, интуитивно, бессистемно. К настоящему времени создана необходимая научная база для успешной практической реализации организации СНПО в туриндустрии. Имеется опыт создания многоуровневых систем непрерывного профессионального образования, внутрифирменных корпоративных образовательных систем на базе крупных сетевых корпораций. Обзор практики создания корпоративных университетов и учебных центров, ориентированных на подготовку персонала компании, показывает, что в настоящий момент процесс формирования педагогической системы непрерывного профессионального образования не завершен, а находится в процессе развития.

В диссертационном исследовании используется все положительные достижения, наработанные в отрасли. Как показывает исторический опыт, именно грамотная интеграция образовательных структур с производственными корпорациями создает центры компетентности, оперативно реагирующие на изменения запросов рынка и создающие востребованную конкурентоспособность, как отдельных специалистов, так и корпораций в целом.

Каков механизм определения социально-педагогический условий комплекса?

Данное исследование необходимо для формирования методологии проектирования и реализации востребованных характеристик регионального межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

На основании проведенных исследований нами были установлена взаимосвязь характеристик и возможностей образовательных комплексов (Х-В), представленная в таблице 21.

Таблица 21 - Взаимосвязь характеристик и возможностей образовательных комплексов

Характеристики (Х) (свойства, качества)	**Возможности (В)**
Непрерывность, преемственность, ускоренность	Взаимодействие среднего и высшего профессионального образования позволяет получать ускоренную подготовку специалистов
Непрерывность, преемственность, ускоренность	Взаимодействие среднего и высшего профессионального образования позволяет получать ускоренную подготовку специалистов Профессиональная ориентация, введение в карьеру и ранняя профессиональная подготовка
Непрерывность, преемственность, корпоративность Инновационность, востребованность, интегративность, практико-ориентированность	Взаимодействие среднего и высшего профессионального образования позволяет получать ускоренную подготовку специалистов; Профессиональная ориентация, введение в карьеру и ранняя профессиональная подготовка Практико-ориентированное образование
Инновационность, стратегичность, практико-ориентированность, деятельностная ориентация, информационность	Взаимодействие среднего и высшего профессионального образования позволяет получать ускоренную подготовку специалистов; Профессиональная ориентация, введение в карьеру и ранняя профессиональная подготовка; Практико-ориентированное образование; Инновационно-стратегическая составляющая
Непрерывность, преемственность, корпоративность, инновационность, востребованность, практико-ориентированность, многостороннесть, конкурентоспособность	Практико-ориентированное образование Отраслевая многосторонняя специализация
Практико-ориентированность, проектная ориентация, деятельностная ориентация	Создание саморазвивающихся систем на основе деятельностного подхода
Непрерывность, преемственность, практико-ориентированность, компетентностно-ориентированность решение производственных проблем	Высокое качество компетентных конкурентоспособных профессионалов
Регионализация, непрерывность, преемственность, практико-ориентированность, востребованность	Учет региональной уникальности и внешнего заказа на образовательные потребности

Мы проанализировали соответствие ***педагогических условий*** реализации целей и возможностей образовательных комплексов СНПО (таблице 22).

Таблица 22 - Соответствие педагогических условий реализации целей и возможностей образовательных комплексов

Цели	**Возможности**	**Педагогические условия**
Создания реальных условий для преемственности образовательных профессиональных программ различного уровня	Преемственность образовательных профессиональных программ различного уровня (меж предметная интеграция)	Осуществление организационной перестройки учебного процесса на базе интегративного подхода;
Предоставление возможности обучающимся выбора образовательного маршрута в соответствии с индивидуальными запросами	Выбор обучающимися образовательного маршрута в соответствии с индивидуальными запросами	Создание учебно-методической базы, включающей преемственные образовательные программы для свободного выбора студентами собственной образовательной траектории
Экономия государственных средств	Экономия государственных средств	Сокращение сроков образования за счет интегративного подхода
Повышение качества образования	Повышение качества образования,	Компетентностная ориентация образовательного процесса
Сокращения сроков обучения	Сокращения сроков обучения.	Преемственность и интегративный подход
Повышение качества образовательного процесса	Повышение педагогического уровня преподавателей	Обеспечение многоуровневой подготовки преподавателей на основе меж предметной интеграции для достижения углубленных знаний;
Дальнейшее развития отраслевой системы образования	Отраслевая СНПО ключевым образом влияет на положительные изменения в отрасли	Центры профессиональной компетенции
Дальнейшее развития отраслевой системы образования	Востребованное образование	Государственно–межкорпоративное партнерство
Дальнейшее развития отраслевой системы образования	Саморазвивающиеся конкурентоспособные профессионалы	***Проектное образование***
Активизация инновационного процесса	Инновационные тенденции	Региональные инновационные центры
Активизация инновационного процесса	Управление знаниями в компаниях	***Проектное образование***
Антропо-ориентированность	Повышение конкурентоспособности компаний	***Применение деятельностного подхода***
Совершенствование внутри-корпоративного образования	Управление знаниями в компаниях	Центры компьютерного обучения и информации расположенные на рабочем месте сотрудников
Дальнейшее развития отраслевой системы образования	Обеспечение консалтинговых услуг	***Коучинг и проектное образование***
Совершенствование внутри-корпоративного образования	Формирование и совершенствование корпоративной культуры	Привлечение Топ-менеджеров Компаний для преподавания

Продолжение таблицы 22.

Активизация инновационного процесса	Обучающиеся организации	***Проектное образование***
Положительное развитие отрасли	Повышение квалификации работников в зависимости от изменения условий внутренней и внешней среды предприятия	***Государственно–межкорпоративное партнерство (сотрудничество)***
Дальнейшее развития отраслевой системы образования	Индивидуализация подхода к повышению квалификации, уровня компетентности и профессионализма каждого сотрудника	***Проектное образование Инновационные образовательные маршруты***
Положительное развитие отрасли	Формирование содержания профессиональной подготовки кадров в зависимости от развития рынка	***Государственно–межкорпоративное партнерство (сотрудничество)***
Повышение конкурентоспособности профессионалов и фирмы	Повышение значимости внутрифирменной мотивации сотрудников, корпоративной культуры на эффективность применения методики подготовки кадров и повышения квалификации	***Деятельностный подход Проектное образование***

Как видим из таблицы, для реализации многих целей СНПО необходимы педагогические условия в форме проектного образования и деятельностного подхода, которые мы выбираем как основу для разрабатываемого комплекса. Для обоснования дальнейших методологических основ проектируемого межкорпоративного образовательного комплекса нами были проведены аналитические исследования взаимосвязей определенных характеристик СНПО. В первую очередь мы изучили взаимосвязь проблем и свойств исследованных образовательных комплексов (таблица 23).

Таблица 23 - Направленность свойств образовательных комплексов на решение проблем непрерывной профессиональной подготовки

Свойства СНПО (С)		**С**	**Проблемы (П)**	
		14	Закрытость отраслевого образования от бизнеса и общества.	Отраслевые проблемы
		8, 16	Обострение конкуренции на рынке туриндустрии.	
		7, 17	Рост требований потребителей к качеству обслуживания.	
		4,6,8, 13, 18	НТП, приводящий к быстрому изменению турпродукта.	

Продолжение таблицы 23.

		1,14, 15	Разрушение связей профессионального образования с предприятиями.	
		4,6,13, 14	Отход государства от формирования содержания профобразования.	
		4,6, 13, 17	Вхождение РФ в единое европейское образовательное пространство.	
1.Преемсвенность		2,3,11, 14, 17,	Отсутствие качественного сервиса в туриндустрии и смежных отраслях.	
2.Регионализация		6, 18	Отсутствие единой системы сертификации обучающихся и специалистов	
3.Интегративность		6, 18, 19	Несоответствием российских профессиональных стандартов международным требованиям.	
4.Стратегичность		19	Несоответствие профессионально-квалификационной структуры работников туристской сферы международным.	
5.Деятельностная ориентация		6	Отсутствие в РФ единой информационной базы туристского рынка.	
6.Информационность		4, 3	Негативная демографическая ситуация.	Региональные проблемы
7.Многосторонность образования		14, 15, 16, 17	Дефицит квалифицированных сотрудников и специалистов.	
8.Конкуренто-способ-ность профессионала		4, 13, 15	Отсутствие единой стратегии в образовательной политике СНПО.	
9.Проектная ориентация		2	Неполное освоение регионального ресурсного потенциала.	
10.Непрерывность		2, 14, 15	Отсутствие региональных рынков труда.	
11.Решение производственных проблем		2, 8, 13, 14, 18	***Специфические проблемы калининградского региона:*** изолированность, конкурентное окружение, отставание в научно-технологических вопросах производства и образования, включение в глобальные бизнес-процессы.	
12. Корпоративность		1, 4, 6, 14	Отсутствие системной профориентационной работы.	Образовательные проблемы
13. Инновационность		4, 8, 14, 16, 17, 18	Отставание качества профессионального образования.	
14. Востребованность		11, 15	Отсутствие практико-ориентированного образования.	
15. Практико-ориентированность		4, 9, 13, 18	Отставание качества ППС от мирового уровня.	
16. Компетентносно-ориентированность		2, 4, 14	Несогласованность СНПО с потребностями рынка.	

Продолжение таблицы 23.

17. Профессионализм гостеприимства		4, 6, 9, 13, 18	Невысокое качество учебно-методического материала.	
		4, 6, 7, 9, 13, 18	Углубление противоречия между образовательными потребностями и возможностями для профессионалов.	
18. Научность		4, 5, 12, 14, 15, 18	Самостоятельное решение кадрового вопроса предприятиями отрасли.	
19. Международность		3, 6, 9, 11, 15	Отсутствие системы привлечения к преподаванию работников индустрии туризма.	

Реализация возможностей СНПО для решения основных отраслевых, региональных и образовательных проблем (В-П) представлено в таблице 24.

Таблица 24.- Взаимосвязь проблем и возможностей СНПО

Возможности (В)		**В**	**Проблемы (П)**	
1.Профессиональная ориентация, введение в карьеру и ранняя проф. подготовка		3, 5, 9, 17, 19, 22, 24, 25, 26, 30, 31, 32	1.Закрытость отраслевого образования от бизнеса и общества.	Отраслевые проблемы
2.Преемственность образовательных проф. программ различного уровня				
3.Практико-ориентированное образование.		6, 10, 11, 13, 17, 19, 23, 25, 26, 27	2.Обострение конкуренции на рынке туриндустрии.	
4.Выбор обучающимися образовательного маршрута в соответствии с индивидуальными запросами				
5.Экономия государственных средств за счет сокращения сроков образования		1, 3, 4, 6, 17, 18, 19, 20, 22, 23. 25, 26, 29	3.Рост требований потребителей к качеству обслуживания.	
6.Повышение качества образования,		1, 3, 10, 11, 16, 17, 19, 21	4.НТП, приводящий к быстрому изменению турпродукта.	
7.Сокращение сроков обучения.		1, 3, 9, 17, 19, 24, 26	5.Разрушение связей профессионального образования с предприятиями.	
8.Положительные изменения в отрасли		8, 9, 19, 30	6.Отход государства от формирования содержания профобразования.	
9.Востребованное образование		6, 29, 30	7.Вхождение РФ в единое европейское образовательное пространство.	
10.Саморазвивающиеся профессионалы и организации		1, 3, 6, 8, 10, 15, 17, 18, 20, 22, 23	8.Отсутствие качественного сервиса в туриндустрии и смежных отраслях.	

Продолжение таблицы 24.

11.Инновационные тенденции		19, 25, 29	9.Отсутствие единой системы сертификации обучающихся и специалистов	
12.Управление знаниями в компаниях		3, 6, 29	10.Несоответствием российских профессиональных стандартов и профессионально-квалификационной структуры работников туристской сферы международным требованиям.	
13.Повышение конкурентоспособности компаний				
14.Обеспечение консалтинговых услуг		11, 21	11.Отсутствие в РФ единой информационной базы туристского рынка.	
15.Формирование и совершенствование корпоративной культуры		1	12.Негативная демографическая ситуация.	Региональные проблемы
16.Обучающиеся организации		1, 3, 6,	13.Дефицит квалифицированных сотрудников и специалистов.	
17.Повышение квалификации работников в зависимости от изменения условий внутренней и внешней среды предприятия		9, 19, 21	14.Отсутствие единой стратегии в образовательной политике СНПО.	
18.Индивидуализация подхода к повышению квалификации, уровня компетентности и профессионализма каждого сотрудника		4, 8, 22, 24, 31	15.Неполное освоение регионального ресурсного потенциала.	
19.Формирования содержания профессиональной подготовки кадров в зависимости от развития рынка		9, 17, 19, 24	16.Отсутствие региональных рынков труда.	
20.Повышение значимости внутрифирменной мотивации сотрудников, корпоративной культуры на эффективность применения методики подготовки кадров и повышения квалификации		6, 8, 10, 11, 13, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 29, 31	***Специфические проблемы Калининградского региона:*** 17.Изолированность. 18.Конкурентное окружение. 19.Отставание в научно-технологических вопросах производства и образования; 20.Включение в глобальные бизнес-проц. 21.Отсталая инфраструктура	
21.Инновационно-стратегическая составляющая.				
22.Отраслевая многосторонняя специализация.		1, 3	22.Отсутствие системной профориентационной работы.	Образователь-
23. Высокое качество компетентных конкурентоспособных профессионалов.		3, 6, 11, 29	23.Отставание качества профессионального образования.	
24.Учет региональной уникальности и внешнего заказа на образовательные потребности.		3, 20	24.Отсутствие практико-ориентированного образования.	

Продолжение таблицы 24

25.Формирование компетентностного уровня профессионалов в соответствии с потребностями компаний.		10, 29	25.Отставание качества ППС от мирового уровня.	
26.Оптимальное решение проблем компаний и повышение их конкурентоспособности.		9, 17, 19, 21, 22, 29, 32	26.Несогласованность СНПО с потребностями рынка.	
27.Сочетание образовательных и консалтинговых услуг для компаний.		10, 11, 21, 29	27.Невысокое качество учебно-методического материала.	
28.Корпоративная культура компании транслируется самими преподавателями в процессе обучения сотрудников.		3, 4, 9, 11, 17, 19, 21, 23, 25, 29	28.Углубление противоречия между образовательными потребностями и возможностями для профессионалов.	
29.Корпоративное образование на уровне лучших мировых практик.		1, 11, 12, 16, 25, 26	29.Самостоятельное решение кадрового вопроса предприятиями отрасли.	
30.Определение требований к содержанию обучения и к итоговой оценке.		3, 28	30.Отсутствие системы привлечения к преподаванию работников индустрии туризма.	
31.Разработка и реализация совместных проектов в интересах регионального развития и решения проблем региональной инфраструктуры.				
32.Дополнительные возможности опережающего развития для СНПО.				

Мы считаем необходимым провести исследовательскую процедуру соотнесения признаков понятия «форма организации обучения», ранее выделенным образовательным проблемам систем непрерывного профессионального образования и возможностям образовательных комплексов (таблица 25).

Таблица 25 - Элементы формы организации СНПО

Признаки формы организации педгогического процесса (по Г.И.Ибрагимову)	**Образовательные проблемы СНПО**	**Возможности образовательных комплексов**
Исторически сложившаяся	1-30	1-32
Устойчивая	2, 3, 4, 17, 18	1, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 29, 31
Логически-завершенная	1, 5, 6, 14, 22, 24, 25, 27, 30	1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 17, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32
Систематичная	1, 5, 6, 15, 29	1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 16, 17, 19, 22, 24, 25, 26, 30, 31, 32

Продолжение таблицы 25

Целостная	5, 9, 11, 16, 18, 29	1, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 31
Свойство саморазвития	25, 27, 28, 29, 30	3, 10, 11, 16, 18, 20, 21, 25, 26, 28, 29,
Личностно ориентированный	28	4, 11
Деятельностный характер	2, 3, 5, 8, 14, 15, 18, 27, 29, 30	1, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31
Постоянство состава участников	5, 27, 28, 30	1, 3, 4, 9, 10, 11, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29
Наличие определенного режима проведения	22, 23, 25, 27	1, **2**, 3, **4,** 6, 10, 11, **12, 18,** 21, 29

Итогом станут полученные знания, как доказательства нашего предположения о совершенствовании СНПО внедрением в нее межкорпоративного образовательного комплекса, как инновационной формы организации СНПО.

При проектировании региональной СНПО в форме межкорпоративного образовательного комплекса мы учитываем реализацию исследованных выше возможностей. На каждом из уровней непрерывной профессиональной подготовки мы рассматриваем требуемые возможности системы непрерывной профессиональной подготовки и реализующие эти возможности элементы межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров. Проектируемая структура комплекса предусматривает решение основных выделенных проблем отраслевого, образовательного и регионального уровня.

Учет основных возможностей СНПО в форме межкорпоративного образовательного комплекса, представлен в таблице 26.

Туристическая услуга, представляющая сложный комплексный продукт (транспортировки, размещения, обслуживания, питания, развлечения и др.) – является развивающейся и постоянно совершенствующейся. Для реализации качественной туруслуги требуется гармоничная интеграция множества разнообразных корпораций, проблемы деятельности которых, необходимо учитывать и решать.

Таблица 26 - Реализация возможностей непрерывной профессиональной подготовки в форме межкорпоративного образовательного комплекса

Элементы СНПО	Возможности			Элементы комплекса
Довузовское образование	Саморазвивающиеся системы на основе деятельностного подхода	Профессиональная ориентация	Учет и совершенствование региональной уникальности	Школьный факультет, Профильные классы
		Профессиональная подготовка		
		Введение в карьеру		
Вузовское образование		Высокое качество компетентных конкурентоспособных профессионалов		Центр компетентности и точка роста - базовое образовательное учреждение с соответствующей внутренней структурой
		Практико-ориентированное образование		
		Инновационно-стратегическая образовательная составляющая		
		Многосторонняя специализация		Лаборатория стратегического маркетинга
		Учет заказа внешней среды по количеству и качеству профессионального образования		
Послевузовское образование		Формирование компетентностного уровня профессионалов в соответствии с потребностями компании		Центр студенческих инициатив, Лаборатория проектов, Социальные партнеры
		Оптимальное решение проблемы повышения конкурентоспособности компании		
		Сочетание образовательных и консалтинговых услуг для компании		
		Формирование, совершенствование и распространение корпоративной культуры компании		
		Формирование модели и обеспечение методологии управления знаниями		

Следовательно, система непрерывной профессиональной подготовки туриндустрии должна представлять собой мобильные емкие формы, адаптивные к потребности изменяющейся услуги и имеющие стратегическую направленность. Гибкое и конструктивное взаимодействие всех заинтересованных в совершенствовании региональной отрасли туризма и гостеприимства организаций и даст положительный эффект развития актуальной системы непрерывного профессионального туристского образования в форме межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса.

Выводы по второй главе

В главе выявлена и обобщена основная проблематика СНПО туриндустрии на отраслевом, региональном и образовательном уровнях, в качестве предпосылок, дополняющих и конкретизирующих содержательную основу проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Закономерная основа преодоления главных отраслевых, региональных и образовательных проблем туриндустрии и противоречий, возникающих на «стыках» деятельности бизнес-структур, государственных учреждений, социальных институтов, общественных организаций, образовательных учреждений в сфере профессионального туристского образования является *теоретической предпосылкой* для проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров и используется в качестве обоснования социально-педагогических условий проектирования комплекса.

Исследованы возможности образовательных комплексов в непрерывном профессиональном туристком образовании и систематизирована их взаимосвязь с выявленной проблематикой, использующаяся в качестве обоснования социально-педагогических условий проектирования комплекса. В качестве оснований системы классификации использовано предложенное Д.А. Новиковым четырех критериальное образовательное пространство со следующими критериями интеграции - горизонтальный, организационный, вертикальный и информационно – технологический. На основании исследования выявлены основные возможности образовательных комплексов СНПО и закономерности, связанные с ними.

Социальное партнерство в профессиональном образовании - это особый тип взаимодействия образовательного учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса с целью обеспечения качественной профессиональной подготовки по специальностям, востребованным на рынке труда. Социальные партнеры неизбежно вовлекаются в решение проблем региональной инфраструктуры и регионального развития. Основной формой реализации социального партнерства в сфере профессионального обучения на уровне предприятий, является договорная система.

В диссертационном исследовании мы используем все положительные достижения, наработанные в отрасли. При организации комплекса нами взято определение корпорации из терминологического словаря Д.М. Розенберга: корпорация – организация, поставившая перед собой определенные цели, действующая на общественное благо, обладающая определенными правами, являющаяся юридическим лицом, действующая на постоянной основе и несущая ограниченную ответственность.

Наши направления движения по проектированию профессиональной региональной образовательной системы в форме межкорпоративного образовательного комплекса объясняется наличием в нем большинства объектов сферы гостеприимства, относящихся к малому и среднему бизнесу и не имеющих возможностей создавать собственные корпоративные университеты.

В главе получены следующие результаты: выявлена обобщенная проблематика организации непрерывного образования индустрии туризма и гостеприимства (по категориям – отраслевые, региональные, образовательные) (таблица 16); обобщено исследование особенностей развития многоуровневых систем непрерывного профессионального образования (СНПО) в форме образовательных комплексов (таблица 17); исследована обобщенная специфика корпоративных университетов (таблица 18); систематизированы основные особенности социального партнерства в профессиональном образовании (таблица 19); выявлен механизм определения социально-педагогических условий комплекса на основе: установления взаимосвязи характеристик и возможностей образовательных комплексов системы непрерывного профессионального образования (Х-В), представленных в таблице 21, соответствия педагогических условий реализации целей и возможностей образовательных комплексов СНПО (таблица 22), установления взаимосвязи проблем и свойств исследованных образовательных комплексов (таблица 23), реализации возможностей СНПО для решения основных отраслевых, региональных и образовательных проблем (В-П) – (таблица 24); проведена исследовательская процедура соотнесения признаков понятия «форма организации обучения», ранее выделенным образовательным проблемам СНПО и возможностям образовательных комплексов (таблица 25); разработана взаимосвязь учета основных возможностей СНПО в форме РОМОК (таблица 26). Интеграция образовательных учреждений и корпораций позволит оперативно реагировать на изменения запросов рынка и создавать востребованную конкурентоспособность, как отдельных специалистов, так и корпораций в целом.

Глава 3. Методология проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

В главе рассматриваются задачи: разработка методологии проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, моделирование всех уровней и аспектов рассмотрения комплекса в том числе - интегрированной модели профессиональной компетентности менеджера туриндустрии и реализация активного проектирования как базового образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Введение методологического подхода к проектированию межкорпоративного образовательного комплекса, включает рассмотрение: сущности категории методология и ее структуры в педагогике, методологических основ целостного педагогического процесса, методологическую сущность организации деятельности по проектированию и функционированию межкорпоративного образовательного комплекса, моделирование многоуровневой модели межкорпоративного образовательного комплекса и раскрытие сущности каждого уровня представления.

Для реализации базового образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса на всех уровнях системы непрерывной профессиональной подготовки – вводится понятие активного проектирования (АП) и технологические особенности его интеграции в образовательный процесс, которая обеспечивается инновационными образовательными маршрутами, труктурированными по концептуальным уровням организации образовательного процесса.

3.1. Методологические основы проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

Концепция непрерывного профессиональной подготовки подразумевает процесс непрерывного формирования новых профессиональных знаний, умений и навыков по ступенчатому принципу организации профессионального образования. Необходимо постоянно совершенствоваться, и в этом случае самообразование также играет немаловажную роль.

Методологическую основу исследования представляют: системный подход как общефилософская методология научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как открытой развивающейся системы (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский [41], А.М. Новиков [297, 299], Э.Г. Юдин [42] и др.); философские концепции о преемственности как объективной закономерности развития; данные психологии о роли преемственности в формировании личности (Э.А. Баллер, В.С. Батурин [490] и др.); теории развивающего обучения (Л.С. Выготский [96], В.В. Давыдов [135-137] и др.); теория и концепция личностно ориентированного образования и обучения (В.В. Сериков [467-468], И.С. Якиманская [462] и др.); теория и концепция компетентностного подхода в общем и профессиональном образовании (И.А. Зимняя [168], В.В. Сериков [367-368], А.В. Хуторской [431-434] и др.).

Для того, чтобы раскрыть сущность методологических подходов к проектированию регионального межкорпоративного образовательного комплекса, нам необходимо ответить на следующие вопросы:

В чем сущность категории методология и ее структура в педагогике? В чем заключаются методологические основы целостного педагогического процесса? В чем сущность методологии проектирования межкорпоративного образовательного комплекса? Как осуществляется организация деятельности в межкорпоративном образовательном комплексе? В чем методологическая сущность организации знаний в межкорпоративном образовательном комплексе?

Для ответа на первый вопрос уточним категориальный аппарат. Поскольку категория «методология» является базовой для третьей главы, дадим расшифровку этого термина. В научной литературе нет единого понятия «методологии» и существует мно-

жество определений, поэтому для понимания его сути рассмотрим общие энциклопедические определения:

«Методология (от «метод» и «логия») – учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности» [376]. «Методология – принципы построения методов, их научное обобщение» [381]. «Методология – учение о методе научного познания; совокупность приемов исследования в какой-либо науке, области знаний» [307, 861]. «Методология – система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе» [385, 198].

«Методология (гр. methodos – путь исследования или познания + logos – учение) – 1) учение о наиболее общих принципах, структуре, логической организации, методах и средствах познания и преобразования окружающего мира; 2) совокупность приемов исследования, применяемых в какой-либо науке» [413, 224].

Исследуем значение этого термина в педагогике. «В современном науковедении под методологией понимают, прежде всего, учение о принципах построения, формах и способах научно-познавательной деятельности» – пишет В.А. Сластенин [373, 93]. Отмечая необходимость методологических знаний, Н.М. Зверева и А.А. Касьян определяют их как знания о способах деятельности. При этом пишут, что «методологическим - можно считать знание более высокого порядка по отношению к вновь возникающему» [166, 9]. В соответствии со своим пониманием методологии они выделяют следующие уровни методологических знаний: в общенаучном познании - общенаучные методы; в частно-научном познании – частно-научные методы; особенности мышления; методы познания в конкретной учебной дисциплине; методы обучения. При этом авторы отмечают, что необходимо усвоение знаний на каждом уровне [166, 10].

Методология педагогики, по мнению Я. Скалковой это «система знаний об основах и структуре педагогической теории, о подходах к исследованию педагогических явлений и процессов, о способах получения знаний, которые правдиво отражают постоянно меняющуюся педагогическую действительность в условиях развития общества» [371, 7]. Методология определяется А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым как «система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе. Методология воплощается в организации и регуляции всех видов человеческой деятельности. Методология носит всеобщий характер, но она конкретизируется применительно к различным сферам практической и тео-

ретической деятельности. Область методологии включает комплекс конкретно-научных методов исследования: наблюдение, эксперимент моделирование и др., которые, в свою очередь, преломляются во множестве специальных процедур – методиках получения научных данных» [20, 241]. В.В. Краевский трактует методологию как систему знаний об основаниях и структуре педагогической теории, о принципах, подходах и способах добывания знаний, отражающих педагогическую действительность, а также система деятельности по получению таких знаний и обоснованию программ, логики и методов, оценке качества исследовательский работы [229].

В контексте нашего исследования мы берем за основу обобщающее определение, данное А.М. Новиковым и Д.А. Новиковым, которые рассматривают методологию как «учение об организации деятельности» [297, 20]. В диссертационном исследовании нами используется представленная А.М. Новиковым следующая «схема структуры методологии»:

1. Основания методологии: философия, психология, системный анализ, науковедение, этика, эстетика;

2. Характеристики деятельности: особенности, принципы, условия, нормы деятельности;

3. Логическая структура деятельности: субъект, объект, предмет, формы, средства, методы, результат деятельности;

4. Временна́я структура деятельности: фазы, стадии, этапы.

Такое понимание и построение методологии, по мнению А.М. тНовикова позволяет: с единых позиций и в единой логике обобщить различные имеющиеся в литературе подходы и трактования понятия «методология» и его использование в самых разнообразных видах деятельности; отсечь от методологии, традиционно приписываемые ей, излишние наслоения; найти общую логику таких широко обсуждаемых в современной литературе вопросов, как инновационная деятельность, проектирование систем, технологии, рефлексия и др. [299].

В качестве основы для исследования педагогических явлений П.В. Копнин, В.А. Лекторский, В.И. Садовский, В.С. Швырев, Г.П. Щедровицкий и др. выделяют четыре уровня методологии [224, 382]: *философский; общенаучный; конкретно-научный; технологический.*

В данном исследовании в качестве базы для построения методологической основы исследования проектирования СНПО в форме межкорпоративного образовательного комплекса примем концепцию четырехуровневости И.В. Блауберга и Э.Г. Юдина, представленную в их книге «Становление и сущность системного подхода» [42]. В данной концепции выделены следующие уровни анализа: *философский, общенаучный, конкретно-научный и методический. На первом, философском уровне* находятся системный, генетический, эволюционный подходы. *На втором, общенаучном уровне* находятся междисциплинарный, комплексный, синергетический, функциональный подходы. *К уровню конкретной науки*, или куста наук, *например психолого-педагогических наук,* могут быть отнесены: культурно-исторический, культурологический, личностный, деятельностный. На этом уровне могут быть также выделены те подходы, которые *относятся к образованию*: аксиологический, контекстный, герменевтический, личностно-деятельностный, компетентностный [42].

Системный подход способствует адекватной постановке проблем в конкретных науках и выработке эффективной стратегии их изучения. Методология, специфика системного подхода определяется тем, что она ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих её механизмов, на выявление многообразных типов связей сложного объекта и сведение их в единую теоретическую картину. Системный подход не существует в виде строгой методологической концепции: он выполняет свои эвристические функции, оставаясь не очень жестко связанной совокупностью познавательных принципов, основной смысл которых состоит в соответствующей ориентации конкретных исследований. Эта ориентация осуществляется двояко. Во-первых, содержательные принципы системного подхода позволяют фиксировать недостаточность старых, традиционных предметов изучения для постановки и решения новых задач. Во-вторых, понятия и принципы системного подхода существенно помогают строить новые предметы изучения, задавая структурные и типологические характеристики этих предметов и таким образом способствуя формированию конструктивных исследовательских программ.

Для ответа на вопрос *в чем заключаются методологические основы целостного педагогического процесса* - рассмотрим аспекты его целостности, опираясь на обобщающие исследования следующих авторов: О.С. Гребенюк [126-127], И.Ф. Исаева [182], В.А. Сластенина [373-375], И.П. Подласого [340], Е.Н. Шиянова [375]. Раскрыть сущ-

ность педагогического процесса и выявить условия приобретения им свойств целостности можно только на основе *методологии системного подхода***.**

Система - выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления, и выступающих во взаимодействии со средой как целостное явление [467].

Профессиональные образовательные учреждения создаются для реализации профессиональных образовательных программ начального, среднего и высшего профессионального образования. Начальное профессиональное образование имеет целью подготовку работников квалифицированного труда по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего образования. По отдельным профессиям оно может основываться на среднем (полном) общем образовании. Начальное профессиональное образование может быть получено в профессионально-технических и иных училищах. Среднее профессиональное образование имеет целью подготовку специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования. Оно может быть получено в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведениях - техникумах, училищах, колледжах) или на первой ступени образовательных учреждений высшего профессионального образования. Высшее профессиональное образование имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования. Его можно получить в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (высших учебных заведениях университетах, академиях, институтах, колледжах). Лица, имеющие начальное и среднее профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенной, ускоренной программе. Послевузовское профессиональное образование предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной и педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования. Для его получения создаются специальные подразделения при образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учре-

ждениях, а так же подразделения на базе корпораций (корпоративные университеты). *Дополнительные образовательные* программы и услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства в специально создаваемых учреждениях дополнительного образования - учреждениях повышения квалификации, курсах, центрах профессиональной ориентации.

Педагогический процесс - это специально организованное, целенаправленное взаимодействие преподавателей и обучающихся, направленное на решение развивающих и образовательных задач. Педагогическим процессом называется развивающееся взаимодействие обучающих и обучающихся, направленное на достижение заданной цели и приводящее к заранее намеченному изменению состояния, преобразованию свойств и качеств обучающихся [491]. Педагогический процесс изучает система наук, где выделяют следующие *основные части***:** общие основы; теория воспитания; дидактика – теория обучения. К числу *основных характеристик педагогического процесса* относятся: двусторонность, целенаправленность, целостность.

Обучающие и обучающиеся как *субъекты* являются главными компонентами педагогического процесса. Взаимодействие субъектов педагогического процесса (обмен деятельностями) своей конечной целью имеет *присвоение обучающимися опыта, накопленного человечеством* во всем его многообразии. А успешное освоение опыта, как известно, осуществляется в специально организованных условиях при наличии хорошей материальной базы, включающей разнообразные педагогические средства. Взаимодействие обучающих и обучающихся на содержательной основе с использованием разнообразных средств есть *сущностная характеристика педагогического процесса,* протекающего в любой педагогической системе. ***Системообразующим*** фактором педагогического процесса выступает его цель, понимаемая как многоуровневое явление. Педагогическая система организуется с ориентацией на цели воспитания и для их осуществления, она всецело подчиняется целям образования.

Педагогическая задача - основная *единица педагогического процесса.* Развивающаяся во времени основная единица педагогического процесса, по которой только и можно судить о его течении, должна удовлетворять следующим условиям: обладать всеми существенными признаками педагогического процесса; являться общей при реализации любых педагогических целей; наблюдаться при выделении путем абстрагиро-

вания в любом реальном процессе. Педагогическая ситуация, соотнесенная с целью деятельности и условиями ее осуществления, и есть педагогическая задача.

Объединяет задачи то, что все они решаются с соблюдением ***принципиальной схемы***, предполагающей прохождение четырех взаимосвязанных этапов: анализа ситуации и постановки педагогической задачи; проектирования вариантов решения и выбора оптимального для данных условий; осуществления плана решения задачи на практике, включающего организацию взаимодействия, регулирование и корригирование течения педагогического процесса; анализа результатов решения. Движущие силы педагогического процесса обеспечивают его поступательное движение от решения одних задач к другим, более сложным и ответственным, осуществляемое в результате научно обоснованного разрешения объективных и своевременного осознания и устранения субъективных педагогических противоречий.

В общефилософском понимании целостность трактуется как ***внутреннее единство объекта,*** его относительная автономность, независимость от окружающей среды; с другой стороны под целостностью понимают единство всех составляющих, входящих в педагогический процесс. Целостность – это объективное, но не постоянное его свойство, синтетическое качество педагогического процесса, характеризующее высший уровень его развития, результат стимулирующих сознательных действий и деятельности субъектов, функционирующих в нем. Целостность определяется философами как скоординированность всех элементов системы, ее завершенность, результативность, как совершенство всех ее компонентов и системы в целом, как качественная ее определенность, взаимообусловленность всех свойств, взаимосвязанность, особый тип взаимодействия [424].

С этой точки зрения педагогический процесс является целостным тогда, когда он обеспечивает гармоничную реализацию всех своих функций (развитие, обучение, воспитание). ***Целостному педагогическому процессу присущи:*** внутреннее единство составляющих его компонентов, их гармоническое взаимодействие, осуществление непрерывного движения, преодоление противоречий, перегруппировка взаимодействующих сил, образование нового качества. Целостный педагогический процесс предполагает такую организацию жизнедеятельности обучающихся, которая отвечала бы их жизненным интересам и потребностям и оказывала бы сбалансированное воздействие на все сферы личности: сознание, чувства и волю. Любая деятельность, наполненная нрав-

ственно-эстетическими элементами, вызывающая положительные переживания и стимулирующая мотивационно-ценностное отношение к явлениям окружающей действительности, отвечает требованиям целостного педагогического процесса. Педагогическое взаимодействие, являющееся ***трансакцией,*** всегда имеет две стороны, два взаимообусловленных компонента: педагогическое воздействие (стимул) и ответную реакцию. Воздействия могут быть прямые и косвенные, различаться по направленности, содержанию и формам предъявления, по наличию или отсутствию цели, характеру обратной связи (управляемые, неуправляемые) и т.п. Столь же многообразны и ответные реакции: активное восприятие, переработка информации, игнорирование или противодействие, эмоциональное переживание или безразличие, действия, поступки, деятельность и т.п.

В содержательном плане целостность педагогического процесса обеспечивается отражением в цели и содержании образования опыта, накопленного человечеством во взаимосвязи его ***четырех элементов***: знаний, в том числе о способах выполнения действий; умений и навыков; опыта творческой деятельности и опыта эмоционально-ценностного; волевого отношения к окружающему миру. ***В организационном плане*** педагогический процесс приобретает свойство целостности, если обеспечивается ***единство*** лишь относительно самостоятельных процессов-компонентов: процесса освоения и конструирования (дидактического адаптирования) содержания образования и материальной базы (содержательно-конструктивная, материально-конструктивная и операционно-конструктивная деятельность преподавателя); процесса делового взаимодействия преподавателей и обучающихся по поводу содержания образования, усвоение которого последними - цель взаимодействия; процесса взаимодействия преподавателей и обучающихся на уровне личных отношений (неформальное общение); процесса освоения обучающимися содержания образования без непосредственного участия преподавателя (самообразование и самовоспитание). Как видно, первый и четвертый процессы отражают предметные отношения, второй - собственно педагогические, а третий - взаимные, а следовательно, и охватывают педагогический процесс в его целостности.

Основными для целостного педагогического процесса являются следующие ***принципы***: развивающего и воспитывающего характера обучения; научности содержания и методов педагогического процесса; систематичности и последовательности в овладении достижениями науки, культуры; сознательности, творческой активности и

самостоятельности обучающихся при руководящей роли обучающего; наглядности, единство конкретного и абстрактного, репродуктивного и продуктивного, как выражение комплексного подхода; доступности обучения; прочности результатов обучения и развития познавательных сил обучающихся; связи обучения с жизнью, с практикой; рационального сочетания коллективных и индивидуальных форм и способов учебной работы; сознательности и активности обучающихся – педагогический процесс не должен превращаться в пассивное восприятие знаний; сочетания педагогического управления с развитием инициативы и самостоятельности воспитанников; уважения личности обучающегося в сочетании с разумной требовательностью к нему; согласованности требований образовательного учреждения, семьи и общества; учета возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся [375].

В проектируемой системе непрерывного профессионального туристского образования принципы целостности обучения и воспитания реализуются в непрерывном цикле последовательной подготовки и переподготовки туристских работников в межкорпоративном образовательном комплексе, что позволяет готовить кадры для всех уровней туристско-экскурсионной сферы: от работников массовых профессий до специалистов управления.

Особенностью целостного педагогического процесса в нашем случае является то, что содержание обучения и формирование личности ориентировано на практическую профессиональную подготовку. В процессе обучения обучающиеся имеют возможность получить рабочие квалификации в области туристской деятельности. Содержание теоретического и практического обучения представляет собой органический синтез, который закреплен через учебные планы и программы и различные виды практик, стажировок в фирмах – социальных партнерах комплекса. Полученные теоретические знания - обучающиеся в полной мере могут закрепить и реализовать на практике. А процесс повышения квалификации и профессиональной переподготовки интегрирован с научно-образовательной и проектно-творческой деятельностью.

Для ответа на вопрос, в *чем сущность методологии проектирования межкорпоративного образовательного комплекса***,** обратимся к системной четырехуровневой концепции И.В. Блауберга и Э.Г. Юдина. Представим методологические уровни рассмотрения проектируемой непрерывной профессиональной подготовки туристских кад-

ров в форме межкорпоративного образовательного комплекса в контексте «подходы, аспекты, тенденции, принципы» (таблица 27).

Таблица 27 - Методология формирования межкорпоративного образовательного комплекса

Уровни	Подходы	Проекции	Тенденции	Принципы
Философский	Системный, генетический, эволюционный	Региональная система отраслевой непрерывной профессиональной подготовки	Выживания (самосохранения), многомерности, образовательная, целостности	планомерной целесообразности; единства; общности; непрерывности; дифференциации и индивидуализации
Общенаучный	Междисциплинарный, комплексный, синергетический, функциональный.	Межкорпоративное социальное партнерство как структура и взаимодействие	Проектно-технологическая (проектно-деятельностная) саморазвивающаяся	Инновационности, развития, интегрированности,
Конкретно-научный;	Культурно-исторический, культурологический, личностный, деятельностный; аксиологический, контекстный, герменевтический, личностно-деятельностный, компетентностный.	Психолого-педагогический аспект системы непрерывной профессиональной подготовки	Конструктивно-экономическая, опытно-эмпирическая, технолого- педагогическая, личностно-ориентированная и акмео-профессиональная	Поступательности, планомерности, преемственности, дифференциации, востребованности, социализации.
Технологический	Инновационный, системно-мыследеятельностная методология, активное проектирование	Методический аспект игровой проектной деятельности	Совершенствования, саморазвития	Проблемности, практической направленности

Система непрерывной профессиональной подготовки направлена на рост конкурентоспособности каждого профессионала и каждой организации. Говоря словами Эриха Фромма: «развитие будет определяться не столько тем, что человек имеет, сколько тем, что он есть, что он может сделать с тем, что имеет» [427, 10]. Ученые выделяют ряд устойчивых тенденций в мировом развитии, из которых наиболее существенны, по мнению В.Е. Шукшунова, В.Ф. Взятышева, Л.И. Романкова, для системы образования сле-

дующие: все более осознается императив выживания и глобальной ответственности каждого человека за будущее планеты; увеличивается многообразие социальных укладов общества, все более проявляются признаки постиндустриального общества; признается объективная необходимость многогранности и гибкости мышления и восприятия мира; укрепляется роль образования как источника идей для ответственного принятия политических решений; осознается прямое влияние ***проектно-деятельностной подготовки*** специалистов на конкурентоспособность отечественной продукции на мировых рынках и на благосостояние нации [442, 10].

Непрерывный характер системы вызван целью ее функционирования, введением новых и разнообразных программ обучения, совершенствованием сложившихся и установлением вновь возникающих звеньев, структур, фрагментов и компонентов системы, повседневным учетом внутренних и внешних факторов развития туризма, его педагогических и социально-образовательных основ и функций. Целью процесса образования непрерывной системы является построение теоретических основ и достижение необходимой степени ***целостности,*** которая предусматривает на ***философском*** уровне: принцип *планомерной целесообразности*, т.е. учет объективной потребности в опережающем росте социальной и профессиональной ориентации профессионалов, адекватной состоянию и перспективам туристского развития; принцип *единства*, т.е. реализация задачи качественного обучения специалиста; принцип *общности*, который выражает необходимость соответствия квалификации профессионала требованиям, предъявляемым современным периодом развития ко всем уровням и структурам туристской подготовки; принцип *непрерывности, обязательности и последовательности* обучения для обеспечения ротации кадров и специалистов в различных сферах туризма и обменов, а также в разных уровнях системы управления и организации профессионального туристского образования; принцип *дифференциации и индивидуализации обучения* как выражение необходимости соответствия содержания подготовки специалистов актуальным требованиям и перспективам развития всех форм туризма, контактов, обменов, миграции и общения.

Соблюдение данных принципов обеспечивает эффективность непрерывной системы профессиональной подготовки туристских кадров на протяжении всей деятельности профессионала туриндустрии. На ***общенаучном*** уровне рассмотрения межкорпоративного образовательного комплекса нас интересуют ***междисциплинарный, ком-***

плексный, синергетический и функциональный подходы. Мы рассматриваем саморазвивающуюся систему как интеграцию социальных партнеров с целью получения максимального синергетического эффекта, как для отдельных элементов, так и для всей системы в целом.

Если рассматривать СНПО на ***конкретно-научном*** уровне – психолого - педагогическом, то в ходе исследования выявлены основные тенденции развития системы непрерывного профессионального образования в туризме, к которым относятся: ***конструктивно-экономическая, опытно-эмпирическая, технолого-педагогическая, личностно-ориентированная и акмео-профессиональная.*** Как показало исследование теоретические положения и основы реализуются в следующих принципах: непрерывность, поступательности, планомерности, интегрированности, преемственности, дифференциации, востребованности и социализации. К организационно-педагогическим условиям и факторам непрерывной системы профессионального образования в туризме следует отнести следующие компоненты. К эндогенным условиям - гуманистическая направленность, унификация, индивидуализация и прагматизм обучения и экзогенным условиям - факторы опосредованного воздействия, факторы прямого воздействия, среди которых: базовые, индивидуальные, специфические, модели обучения. Во всякой иерархической структуре, по мнению Э.Г. Юдина нижний уровень характеризуется тем, чем определяются уровни, находящиеся над ним. Следовательно, компетентностный подход, по определению, является системным, междисциплинарным. Он характеризуется личностным и деятельностным аспектами, т.е. он имеет практическую, прагматическую и гуманистическую направленности [42].

Учитывая, предложенную И.В. Блаубергом и Э.Г. Юдиным методологию формирования социальных компетентностей мы рассматриваем методологические основы компетентностного подхода, являющегося базовым в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе. Таблица 28 представляет методологию формирования профессиональной компетентности в контексте уровни-подходы-аспекты с позиций четырех уровней методологического анализа — *общефилософского, общенаучного и конкретно-научного, технологического.* Подробно технологический уровень формирования профессиональной компетентности представлен в разделе 3.2.

Таблица 28 - Методология формирования профессиональной компетентности

Уровни	Подходы	Аспект компетентности
Философский	Системный	Элементы целостной системы личностных свойств человека; системообразующий элемент = цель-идеал (Б.Т. Лихачева, Н.Д. Никандрова)
	Генетический	Временная протяженность формирования компетентности в процессе СНПО
Общенаучный	Процессуально-результативный	Оценка результативности формирования компетентности
Конкретно-научный	Компетентностный	Разграничение понятий компетенция и компетентность (по Н.Хомскому)
	Комплексный	
	Личностный	Учет уникальности личности - **интегрированная модель профессиональной компетентности**
	Деятельностный	Освоение (обучение) в деятельности **Активное проектирование**
Технологический	Психолого-педагогический аспект – **Активное проектирование**	Технология образовательного процесса **Инновационный образовательный маршрут**

Философский уровень, характеризующий мировоззренческую основу представляют системный и генетический подходы, как отражение пространственно-временного видения мира. В контексте системного подхода все формируемые компетентности рассматриваются как элементы целостной системы личностных свойств человека. Генетический подход характеризует временные протяженности формирования компетентности в учебном процессе — учитывая все этапы СНПО. На общенаучном уровне представлен процессуально-результативный подход, позволяющий оценивать эффективность образовательной деятельности по ее результату. Данное положение, предполагает обязательность включения ***оценочных процедур*** в формирование профессиональных компетентностей в образовательном процессе. На конкретно-научном уровне рассмотрения методологического основания формирования профессиональной компетентности находятся: компетентностный, комплексный, личностный и деятельностный подходы. Компетентностный подход подробно представлен нами в разделе 1.2. Комплексный подход предусматривает четкое разграничение и определения основных категорий, используемых в системе. Личностный подход – **(**индивидуальный) - персонифицированный подход с учетом уникальности личности, подход к обучающемуся как к личности (самосознательному субъекту воспитательного и образовательного взаимодействия), помогающий

ему в осознании себя личностью, выявлении и раскрытии его возможностей. Деятельностный характер подразумевает такую организацию образовательного процесса, где обучение осуществляется в процессе деятельности. Для получения ответа на вопрос к***ак осуществляется организация деятельности*** *в межкорпоративном образовательном комплексе* обратимся к определению этого понятия.

Деятельность по Э.Г. Юдину – «специфическая человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение и преобразование этого мира на основе освоения и развития наличных форм культуры» [459, 267].

Подробнее методология образовательной деятельности, осуществляющая развития коммуникации, мышления, деятельностного подхода представлена на уровне моделей в межкорпоративном образовательном комплексе в разделе 3.2. Для сферы непрерывной профессиональной подготовки, которой является межкорпоративный образовательный комплекс, ведущими видами деятельности являются, выделенные А.М. Новиковым: ***научная, практическая*** (педагогическая/образовательная, производственная), ***учебная*** *и* ***игровая***. Организовать деятельность означает упорядочить ее в целостную систему с четко определенными характеристиками, логической структурой и процессом ее осуществления [300]. Деятельностный подход относится к методологическому уровню конкретной науки. Логическая структура организации деятельности, по А.М. Новикову, включает в себя следующие компоненты: ***субъект, объект, предмет, формы, средства, методы деятельности, ее результат*** [297]. Внешними по отношению к этой структуре являются следующие характеристики деятельности: особенности, принципы, условия, нормы. Исторически известны разные типы культуры организации деятельности. Современным является, как отмечает А.М. Новиков - ***проектно-технологический тип***, который состоит в том, что вся продуктивная деятельность человека (или организации) разбивается на отдельные завершенные циклы, которые называются *проектами. Проект* - целенаправленное изменение некоторой системы, ограниченное во времени и ресурсах и имеющее специфическую организацию.

Технология — это система условий, форм, методов и средств решения поставленной задачи. Опираясь на труды А.М. Новикова, описывающие организацию деятельности проектно-технологического типа, мы представляем следующие характеристи-

ки, определяющие временную структуру ее организации в контексте фазы-стадии-этапы (таблица 29).

Таблица 29 - Характеристики деятельности проектно-технологического типа

Фазы	**Стадии**	**Этапы**
Проектная	Концептуальная	***Анализ ситуации*** (выявление противоречий)
		Проблематизация (формулирование проблемы - постановка, оценка, обоснование, структурирование)
		Целеполагание (опред. цели)
		Формирование критериев
	Построение проекта	Конструирование
	Технологическая подготовка	Теоретический
Технологическая	Проведение	Теоретический
		Эмпирический
	Оформление результата	Предварительный
		Окончательный
Рефлексивная	Проведение рефлексии	Индивидуальная рефлексия
		Коллективная рефлексия

В аспекте проектируемого межкорпоративного образовательного комплекса методология на конкретно-научном уровне нами рассматривается как учение об организации следующих видов деятельности: *профориентационной, образовательной, научной, практической профессиональной как индивидуальной, так и коллективной.*

В соответствии с определением, данным в [376], *организация* — 1) внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия дифференцированных и автономных частей целого, обусловленная его строением; 2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.

Организовать деятельность означает упорядочить ее в целостную систему с четко определенными характеристиками, логической структурой и процессом ее осуществления. Процесс осуществления деятельности рассматривается в рамках проекта, реализуемого в определенной временно́й последовательности по фазам, стадиям и этапам, причем последовательность эта является общей для всех видов деятельности. Завершенность цикла деятельности (проекта) определяется тремя фазами: фаза ***проектирования,*** результатом которой является построенная модель создаваемой системы и план ее реа-

лизации; ***технологическая*** фаза, результатом которой является реализация системы; ***рефлексивная*** фаза, результатом которой является оценка реализованной системы и определение необходимости либо ее дальнейшей коррекции, либо «запуска» нового проекта [303]. На основании позиций А.М. Новикова и Д.А. Новикова нами систематизированы основные характеристики используемых в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе видов деятельности (таблица 30).

Таблица 30 - Характеристики организации видов деятельности в межкорпоративном образовательном комплексе

Характеристики	**Научная деятельность**	**Практическая деятельность**	**Учебная деятельность**	**Игровая деятельность**
Особенности	1. Ограниченность цели; цель ставится заблаговременно; 2. Преемственность; 3. Строгость понятийно-терминологического аппарата; 4. Обязательность публикации результатов; 5. Плюрализм научных мнений; 6. Коммуникативность научной деятельности (коммуникации в науке); 7. Внедрение результатов в практику.	1. Уникальность и непредсказуемость, наличие свободы воли; 2. Адаптивность; способность к целеобразован., цели продуктивной деятельности формулируются в процессе самой деятельности; 4. Способность противостоять разрушительным тенденциям; самоорганизация, саморазвитие.	1. Направленность на освоение других видов деятельности; 2. Направленность на самого себя, на субъект; 3. Постоянная инновационность; 4. Ограничен-ность свободы воли; 5. Влияние возрастной сензитивности; 6. Последовательное освоение способов деятельности, свойственных всем типам организационной культуры; 7. Соответствие образовательным парадигмам того или иного исторического периода.	1. Свободная деятельность; 2. Выход из рамок реальной жизни; 3. Наличие специфических рамок пространства и времени; 4. Эмоциональное и волевое напряжение; 5. Наличие правил; 6. Обособленность и таинственность; 7. Наличие явления «заигрывания», «плена» игры, азарта; 8. Добровольное объединение людей в ассоциации, команды.
Принципы	Научного познания: 1. детерминизма; 2. соответствия; 3. дополнительности.	Иерархичн.; целостности; коммуник.; историч.; необходимого разнообразия.	1. Трансляции культуры; 2. социализации; 3. последовательности; 4.самоопределения.	1. Отражения и преображения; 2. самовыражения; 3. развития.
Условия	Мотивационные, кадровые, материально-технические, научно-методические, организационные, финансовые, нормативно-правовые, информационные.			
Нормы 1) общие; 2) специфические	Общечеловеческие этические, гигиенические и другие нормы.			
	Нормы научной этики	Нормы профессиональной этики	Школьные, ВУЗ, корпоративные нормы	Правила игры

При разработке межкорпоративного образовательного комплекса мы учитывали представленные характеристики как базовые. Логическая структура организации деятельности в межкорпоративном образовательном комплексе представлена в таблице 31.

Таблица 31 - Логическая структура организации деятельности в межкорпоративном образовательном комплексе

Структурные компоненты	**Организация научной деятельности**	**Организация практической деятельности**	**Организация учебной деятельности**	**Организация игровой деятельности**
Субъект	Исследователь	Профессионал	Обучающийся	Участник
Объект	Объект исследования, вычленяемый исследователем	Целостный производственный процесс	Объективная реальность и культура	Участник или Деятельность напр.на проц.
Предмет	Предмет исследования как идеализированный аспект объекта (мысленный конструкт)	Объект и предмет деятельности не различаются	Предмет учения как идеализированный в учебных целях аспект объекта	Качества личности игрока или деятельность направлена на процесс
Результат	Объективно новое научное знание	Достижение новых эффективных результатов трудовой (производственной) деятельности	Новый субъективный опыт, компетентность	Опыт, развитие, выигрыш, проигрыш
Формы 1) по числу участников; 2) по организации процесса деятельности; 3) специфические формы	Индивидуальные и коллективные			
	1. Организационная культура как всеобщая форма организации деятельности. Современный проектно-технологический тип организационной культуры. 2. Проекты как завершенные циклы деятельности, их фазы, стадии и этапы.			
	-научные школы; -институциональные формы: сектора, лаборатории, отделы, кафедры, факультеты, НИИ, ВУЗы и т.д.	Институциональные и неформальные формы организации трудовой (производственной) коллективной деятельности: фирмы, предприятия, корпорации и т.д.	Классификация учебной деятельности по: 1) способу получения образования; 2) количеству образовательных учреждений; 3) системам обучения; 4) механизму декомпозиции содержания образования; 5) основанию непосредственного или опосредованного общения с педагогом и/или учебными материалами;	Каждая разновидность игры является особой формой Игровой деятельности

Продолжение таблицы 31

			6) числу педагогов, проводящих занятие; 7) постоянству или эпизодичности работы педагога с обучающимися; 8) месту проведения занятий; 9) основанию «монолог-диалог»; 10) целевой направленности; 11) видам учебных занятий	
Методы 1) теоретические методы-операции	Мыслительные операции: анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, конкретизация, обобщение, формализация, индукция, дедукция, идеализация, аналогия, моделирование, мысленный эксперимент, воображение, фантазия, мечта.			
2) теоретические методы-действия;	Диалектика как всеобщий метод		Диалектика, научные теории в функции метода, анализ систем знаний, выявление и разрешение противоречий, постановка проблем, построение гипотез.	
	Анализ систем знаний, теория в функции метода, доказательство, дедуктивный - аксиоматический метод, индуктивно-дедуктивный метод построения теорий, методы вы-явления и разрешения противоречий, постановки проблем, построения гипотез, исследовательские подходы	Прогнозирование, специфические методы проектирования систем, их оценки (самооценки), и рефлексии по фазам, стадиям и этапам		
3) эмпирические методы-операции;	Изучение литературы, документов, результатов деятельности, наблюдение, измерение, опрос (устный и письменный), экспертные оценки, тестирование		Эмпирические методы-операции учения: изучение литературных и документальных источников, наблюдение, учебные опыты и эксперименты, конспектирова-	Наблюдение, эксперимент, упражнение, конструирование, метод примера, имитация
		В технологической фазе –методы производственной деятельности		

4) эмпирические методы- действия	Отслеживание объекта, обследование, мониторинг, изучение и обобщение опыта, опытная работа		ние, реферирование, подготовка докладов и сообщений, сочинения, учебное конструирование, упражнение, метод примера, устные методы – монологические и диалогические. Эмпирические методы-операции обучения: сократический метод, репродуктивное, догматическое обучение, сообщающее, развивающее, программированное, проблемное обучение, задачная, продуктивная система обучения, система проектного, контекстного-бучения, имитационнаая, информационная система обучения.	
	Эксперимент	В технологической фазе – производственные технологии	Технология учения	Эмпирические методы- действия: моделирование, зеркальный театр; импровизация, проекты, индивидуальный стиль артиста, система игры
Средства	Материальные, информационные, логические, математические, языковые			

В исследовании используются представленные А.М. Новиковым и Д.А. Новиковым основные стадии процесса проектирования: концептуальная, моделирования, состоящая из этапов: построение моделей; оптимизация моделей; выбор модели (принятие решения); конструирования системы, включающая этапы: декомпозиция; агрегирование; исследование условий; построение программы; технологической подготовки.

Глобальной **проблематизации** межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров посвящен раздел 2.1. Результатом проблематизации явилось обоснование *необходимости* проектирования межкорпоративного образовательного комплекса.

Определение цели проектирования осуществляется на основе сформулированной проблемы и установленной проблематики, в частности, педагогической образовательной системы. Качество образования и конкурентоспособность специалистов выходит на первый план. Таким образом, для педагогики одна из актуальнейших задач — разработка современного критериального аппарата системы образования, что детально рассмотрено в 1 и 4 главах.

Нами разработана методология организации межкорпоративного образовательного комплекса, включающая многоуровневую модель, подробно представленную в разделе 3.2.

Следующей стадией проектирования педагогических (образовательных) систем является стадия **конструирования**, которая заключается в *определении конкретных способов и средств реализации выбранной модели в рамках имеющихся условий*. Рассмотрим технологическую фазу педагогического (образовательного) проекта. Интеграция методологии активного проектирования в образовательный процесс для конкретных предметных областей осуществляется в виде ***инновационных образовательных маршрутов***, проектируемых как для отдельных дисциплин, так и для совокупности, логически связанных дисциплин (раздел 3.3).

Для ответа на вопрос *в чем методологическая сущность организации профессиональных знаний в* межкорпоративном образовательном комплексе рассмотрим особенности управленческих знаний, в том числе в туриндустрии. Современная специфика туриндустрии предъявляет особые требования к организации подготовки кадров, важнейшими элементами которой являются помимо профессиональных знаний - специальные знания, повышающие конкурентоспособность специалистов и методология их управления.

Все современные компании конкурируют на основе знаний. Питер Друкер - гуру менеджмента XX века называет знания «Суперзвездами успеха» [152]. По словам Билла Гейтса: «Знания только тогда становятся силой, когда приносят прибыль компании» [106].

Знания – самоорганизующаяся и саморазвивающаяся система, которой трудно «навязать» какие-то нормы и способы управления. Их специфика такова, что содержание знаний само задает способ их организации. Причем это имеет отношение к любой организации – в том числе и образовательной. Модель управления знаниями в организации, предложенная нами для общей системы межкорпоративного образовательного комплекса и каждого элемента, входящего в систему, представлена на рисунке 1.

Рисунок 1 - Модель управления профессиональными знаниями организации в межкорпоративном образовательном комплексе.

Знания - как саморазвивающаяся система базируется на определенных принципах и правилах, имеет специфические навыки и факторы.

Принципы: *Моделирования* - разработка общих интеллектуальных моделей управления знаниями организации, разделяемых всеми сотрудниками; *Развития* - создание видения будущего - динамика знания должна быть направлена на развитие способности организации к видению будущего; *Деятельности* - знания обеспечивают ключевые процессы принятия решений, поведения, деятельности организации.

Факторы: *Беспрепятственности* - исключение барьеров и препятствий, которые могут мешать процессу самоорганизации знаний; *Стимулирования* - создание усло-

вий, стимулирующих процесс самоорганизации знаний; *Интерактивности* - интерактивная доступность знаний для сотрудников.

Правила: *Мотивации* - мотивация обмена знаний между сотрудниками; *Потребителя* - фокусировка на знаниях для потребителя; *Результативности* - превосходные знания приводят к превосходной деятельности и результату.

Навыки: *Систематизации* - особыми преимуществами обладают систематизированные знания об организации; *Иерархичности* - разработка четкой иерархической системы от стратегического уровня до исполнительского; *Уникальности* - выделение уникальных особенностей организации. Специфика знаний организации представлена в таблице 32.

Таблица 32 - Специфика знаний организации

Характеристика	Сущность
Беспорядочность	Нужные знания могут содержаться где угодно.
Неформализованность	Знания передаются с помощью правил и процедур. Формализация может довести исходное знание до абсурда
Структурированность	Знания трудно «сковать» и удержать силой. Как не потерять суть?
Изменчивость	Знания – это вода в реке – течет, изменяется.
Обновляемость	Знания требуют постоянного обновления.
Управляемость	Знания не имеют начальника – это процесс, им можно только управлять.
Уникальность неявных знаний	Их нельзя увидеть, пощупать и на 100% передать, так как они в головах людей.
Экспоненциальность	Знания возрастают по экспоненциальному закону, когда ими делятся.

Можно выделить три категории знаний: ***Теоретические*** знания - знать «для чего?»; ***Стратегические*** знания - знать «что?»; ***Практические*** знания - знать «как?».

Наша основная задача создавать условия во всей среде межкорпоративного образовательного комплекса, т.е. как в самом комплексе, так и в каждом отдельно взятом объекте – организации, реализующие для системы знаний следующие необходимые процессы: *порождения; накопления, распределения, координации, оценки* как источника отличительных способностей и конкурентного преимущества, использования в любой точке деятельности организации.

По мнению Г.П. Щедровицкого, система знаний специалиста не может быть создана только путем обучения. Она формируется и оказывается плодотворной лишь в

специально организованном пространстве коллективной мыследеятельности – в процессе проектирования. Знания, полученные в ходе проектирования – наиболее эффективный путь снижения затрат на их передачу [446]. В настоящее время любая деятельность заключается в разработке проектов, создающих конструктивные изменения. Происходит интеллектуальная революция – мир пришел к управлению проектами (проектному менеджменту) как новой модели бизнеса [397]. Проектирование развивает глубину знания и дает возможность исключить бреши «знания – практика».

Применение концепции управления знаниями с использованием активного проектирования позволяет создавать межкорпоративный отраслевой образовательный комплекс, как саморазвивающуюся систему, схема которой представлена на рисунке 2.

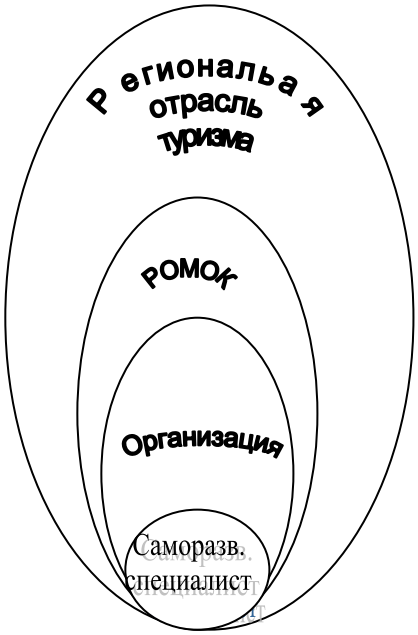

Рисунок 2 - Матрешечное представление сложной саморазвивающейся системы.

Любая система напоминает матрешку. По закону теории систем: мини-система в развитии активирует глобальную систему и приводит ее в движение [445]. По мнению Д-ра Леберта, когда система находится в точке бифуркации (верхнее положение маятника), единственным действием, имеющим смысл, является концентрация усилий в стратегическом направлении [249]. Применение активной проектной методологии посредством интеграция ее в образовательный процесс в виде инновационных образовательных маршрутов, а также в форме метазнаний по проектному менеджменту позволяет запускать в обучающихся процессы саморазвития, и как следствие – в рамках меж-

корпоративного образовательного комплекса проектировать вложенные саморазвивающиеся системы. Создание саморазвивающегося специалиста туриндустрии - является самостоятельным проектом и определяет точку концентрации усилий. Принцип саморазвития, по мнению Д.Е. Егорычева заключается в следующем: «постоянно обучающийся работник в постоянно обучающемся предприятии» [154].

В межкорпоративном образовательном комплексе нами применена парадигма управления знаниями. Проектирование развивает глубину знания и дает возможность исключить бреши «знания – практика». В межкорпоративном образовательном комплексе принцип «постоянно обучающегося работника в постоянно обучающемся предприятии», разработан до уровня практического использования на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки и в отношении ко всем объектам системы – элементам комплекса. Характеристика особенностей образовательного процесса непрерывной профессиональной туристской подготовки рассмотрены в 4.1. Активное проектирование подробно представлено в разделе 3.3.

3.2. Моделирование межкорпоративного образовательного комплекса

Для того чтобы раскрыть проблему моделирования межкорпоративного образовательного комплекса надо ответить на следующие вопросы: *В чем сущность педагогического моделирования? В чем особенности модели формы организации обучения? Какова модель межкорпоративного образовательного комплекса (на всех уровнях многомерности)? Как осуществляется моделирование формирования профессиональной компетентности в межкорпоративном образовательном комплексе?*

Для получения ответа на вопрос в *чем сущность процесса педагогического моделирования,* определимся с понятийным аппаратом рассматриваемой предметной области. Процесс моделирования является основным в исследовании и проектировании. Существует много энциклопедических и словарных определений модели.

Модель - это: некоторое упрощенное подобие реального объекта; воспроизведение предмета в уменьшенном или увеличенном виде; схема, изображение или описание какого - либо явления или процесса в природе и обществе; физический или информационный аналог объекта, функционирование которого по определённым параметрам подобно функционированию реального объекта; объект – заменитель, который в определённых условиях может заменять оригинал, воспроизводя интересующие его свойства и характеристики, причем имеет существенные преимущества и удобства (наглядность, обозримость, доступность испытаний, лёгкость оперирования с ним и так далее) [468].

Во всех случаях, модель представляет собой способ существования знаний, отображающих реальный объект. Информационая модель - это описание моделируемого объекта на одном из языков кодирования информации [468].

Моделирование это: исследование каких-либо явлений, процессов или систем объектов путем построения и изучения их моделей; использование моделей для определения или уточнения характеристик и рационализации способов построения вновь конструируемых объектов. Моделирование - одна из основных категорий теории познания: на идее моделирования по существу базируется любой метод научного исследования - как теоретический (при котором используются различного рода знаковые, абстрактные модели), так и экспериментальный (использующий предметные модели) [467]. Моделирование представляет собой одну из ключевых технологий системного анализа при исследовании сложных, многоэлементных и полиструктурных систем, функционирование

которых определяется большим количеством внутренних и внешних факторов. Именно к ним относятся **образовательные системы**, сложный характер которых определяется доминированием факторов сознания, способных оказывать регулирующее воздействие на траектории их развития.

Социально-педагогическое моделирование, по мнению В.И. Загвязинского, это отражение ведущих характеристик преобразуемой системы (оригинала) в специально сконструированном объекте-аналоге (модели), который в чем-то проще оригинала и позволяет выявить то, что в оригинале скрыто, неочевидно в силу его сложности и завуалированности сущности многообразием явлений. При этом модель должна обладать сходством с оригиналом, быть способной замещать его в определенных отношениях и открывать новые свойства оригинала, новые возможности его совершенствования [162].

Моделирование образовательных систем и процессов обеспечивает сжатие информации. Отбрасываются многие несущественные факторы, благодаря чему появляется возможность сконцентрировать внимание на наиболее значимых элементах и способах их взаимодействия, то есть на тех составных частях системы и тех связях и отношениях, от которых в наибольшей степени зависит ее качественное состояние и перспективы развития. В результате этого модель приобретает свойства концептуального инструмента, с помощью которого можно осуществлять прогнозные и управленческие функции по отношению к моделируемому процессу. Модели проектируемых педагогических систем, так же, как и сами системы, по мнению Д.А. Новикова, могут быть на разных уровнях иерархии. Можно говорить, к примеру, о модели образовательного комплекса, образовательного процесса, образовательного учреждения и др.[305]. Примерами моделей могут быть схемы и организационные структуры, планы и программы действий, уставы организаций, концепции развития, кодексы законов, рабочие чертежи, экзаменационные требования и т.д. Педагогическому моделированию посвящены труды И.А. Зязюна [177, 80], Н.В. Кузьминой [240, 54], Л.Ф. Спирина [384, 21] и др.

Наиболее значимые направления педагогического моделирования представлены в таблице 33.

Таблица 33 - Педагогические модели

Название модели	Разработчики
Ассоциативно-рефлекторная	Е.Н. Кабанова-Миллер, Н.А. Менчинская, И.П. Павлов, Ю.А. Самарин, И.М. Сеченов и др.
Модель поэтапного формирования умственных действий, в том числе и модель программированного обучения	В.П. Беспалько, П.Я. Гальперин, И.П. Калошина, Н.Ф. Талызина и др.
Модель дифференцированного обучения	Н.П. Гузик, В.В. Фирсов и др.
Модели групповых и коллективных способов обучения	В.К. Дьяченко, Л.А. Первин и др.
Структурирующая модель на основе укрупнения дидактических единиц	П.М. Эрдниев
Модель оптимизации учебного процесса	Ю.К. Бабанский
Модель развивающего обучения	В.В. Давыдов, Л.В. Занков, В.В. Репкин, Д.Б. Эльконин и др.
Модель проблемного обучения	А.М. Матюшкин, М.И. Махмутов, Г.И.Щукина и др.
Диалогическая модель «диалога культур»	В.С.Библер, С.Ю. Курганов и др.
Модель проектирования учебного процесса	В.М. Монахов и др.
Модель на основе актуализации и обогащения индивидуального ментального опыта учащихся	М.А. Холодная
Гуманитаризация содержания и методов обучения	М.П. Щетинин и др.
Школа самоопределения	А.Н. Тубельской и др.
Обучающийся - субъект деятельности	Б.Г. Ананьев, JLC. Выготской, А.Н. Леонтьев, СЛ. Рубинштейн, Ш.А. Амонашвили, В.А. Сухомлинский, А.Н. Тубельский, М.П. Щетинин и др.
Личностно-ориентированные	М.Н. Берулава, Е.Л. Богданова, Д.Б. Богоявленская, Е.В. Бондаревская, М.А. Бондарчук, А.П. Вилицкая, С.В. Герасимова, С.И. Осипова, В.А. Петровский, Г.Н. Прозументова, Л.К. Рахлевская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская

В исследовании мы опираемся на труды разработчиков систем образования с целевой ориентацией на развитие личности обучающегося и, в частности, на развитие

мышления. В аспекте рассмотрения предметной области – при формировании межкорпоративного образовательного комплекса - мы опираемся на труды А.В. Дружкина [151], Т.К. Горячевой [116-118], В.А. Щербаковой [450] и О.В. Щербаковой [451-457].

В чем особенности модели формы организации обучения?

По определению модель – это схема, изображение или описание какого - либо явления или процесса в природе и обществе. Модель формы организации обучения это схема, изображение или описание формы организации обучения – в нашем контексте по Г.И. Ибрагимову. Функционирование любой образовательной модели подчинено той или иной цели – в данном случае – цели организации конкретной формы обучения. В нашем случае формой организации обучения является межкорпоративный образовательный комплекс и его цели различаются по уровням: ***общий*** - региональный-межкорпоративный; ***корпоративный*** - для отдельных организаций – социальных партнеров комплекса; ***личный*** - уровень конкретных профессионалов туриндустрии. На каждом уровне формулировки целей имеют свою специфику и соответственно – свои специфические модели реализации. В каждом случае цели – это сознательно определенные ожидаемые результаты, к которым стремятся рассматриваемые объекты с помощью представленной образовательной системы в целом в настоящее время и в ближайшем будущем. Эти цели социально зависимы от многих объективных и субъективных внешних и внутренних условий: от характера общества, от государственной образовательной политики, от уровня развития культуры и всей системы просвещения и воспитания в стране, от системы главных ценностей. Цели образовательной системы на уровне личности – это конкретное описание программы развития человека средствами образования, описание системы знаний, тех норм деятельности и отношений, которыми должен овладеть обучающийся. Неоднократно предпринимались попытки представить такую программу в виде модели выпускника школы или вуза, в виде профессиограммы специалиста конкретного учебного заведения. В современных условиях при отборе целей обычно учитываются как социальный запрос государства и общества, так и цели отдельного человека, желающего получить образование в конкретном образовательном процессе. В нашем исследовании для моделирования образовательных целей межкорпоративного образовательного комплекса на различных уровнях непрерывной профессиональной подготовки применяется методика профессиограмм. В системе на основе экспертного анализа с привлечением авторитетных работников туриндустрии разработаны

три модели профессиональной компетентности «Школьник», «Студент», «Профессионал» (приложение 1, приложение 2) и интегрированная модель профессиональной компетентности профессионала туриндустрии, включающая все уровни СНПО (Приложение 3).

Цели обучения конкретной дисциплины уточняют и определяют цели образования современного человека как таковые и цели конкретной образовательной системы и учреждения с учетом специфики дисциплины, объема часов учебного курса, возрастных и других индивидуальных особенностей обучающихся. В первой главе – приведены наиболее распространенные формы организации обучения в системе непрерывного профессионального образования индустрии туризма и гостеприимства. Особенности моделей рассматриваемых форм представлены в таблице 34.

Таблица 34 - Особенности моделей форм организации обучения в системе непрерывного профессионального образования туриндустрии

№	**Форма организации**	**Особенности моделей**
1.	Учебно - производственный центр	Практико-ориентированное образование осуществляется с помощью взаимодействия образовательного учреждения и производственного подразделения
А	Модель внутришкольной профилизации	Производственный центр является подразделением образовательного учреждения. Может быть однопрофильным (реализовывать только один избранный профиль) и многопрофильным (организовать несколько профилей обучения).
Б	Модель сетевой организации.	Профильное обучение учащихся конкретного образовательного учреждения осуществляется за счет целенаправленного и организованного привлечения образовательных ресурсов иных образовательных учреждений или производственных подразделений
2.	Муниципальный Центр непрерывного проф. образования	Самостоятельное специализированное муниципальное образовательное учреждение.
3.	Информационно – обучающее пространство СНПО	Организация и ведение информационной базы данных инновационных технологий; создание новых и эффективное использование уже имеющихся полигонов для целей эффективного НПО в рамках научно-производственных комплексов
4.	2 –уровня: колледж - туристский вуз	Комплексная интеграция образовательных учреждений двух уровней профессионального образования
5.	4 –уровня: школа – лицей– колледж– ВУЗ	Комплексная интеграция образовательных учреждений четырех уровней профессионального образования

Продолжение таблицы 34.

6.	Предприятия гостеприимства и образовательные учреждения по повышению квалификации специалистов	Непосредственная взаимосвязь образовательного учреждения повышения квалификации и объекта гостеприимства
7.	Учебная фирма	Производственная организация, созданная для образовательных целей
8.	Образовательно - деловой центр	Интеграция образовательного и производственного подразделений единого центра.
9.	Корпоративный университет	Образовательное учреждение повышения квалификации является функциональным подразделением производственной корпорации
10.	Университетский комплекс: « наука - образование - производство»	Комплекс научно-производственных подразделений созданных на базе профильного университета
11.	Учебно-производственный комплекс	Интеграция образовательных и производственных самостоятельных единиц
12.	Региональные СНПО	Комплекс образовательных и производственных отраслевых единиц, локализованных региональным пространством

Наше внимание уделено наиболее типичным моделям создания региональных СНПО, разработанных для сферы туриндустрии в диссертационных исследованиях Т.К. Горячевой [118] и О.Н. Щербаковой [454]. Так в исследовании на тему «Развитие региональной системы профессиональной подготовки туристских кадров в открытой образовательной среде» Т.К. Горячевой разработана модель открытой образовательной среды, имеющая трехслойную структуру: вне учебная среда, среда обучения, языковая среда. При построении модели образовательной среды выделены два слоя: фон, определяющий атмосферу образовательного учреждения, и структура первого плана, непосредственно выходящая на процесс обучения. При этом тот слой, который назван фоном, играет часто цементирующую роль в процессе личностного становления студента. Принцип языковой ориентации открытой образовательной среды предполагает наличие еще одного (третьего) слоя в модели образовательной среды - это языковая среда, которая должна рассматриваться не только как общекультурный фон, но и как инструмент познания окружающего мира или отдельных его сторон. СНПО реализуется на пяти уровнях профессионального туристского образования: школа - профессиональный лицей - туристский колледж - институт туризма - академия туризма. Автором определено, что образовательная среда, обладающая свойством открытости, позволяет обеспечивать эффектив-

ность функционирования такой модели и развивать региональную систему в трех основных направлениях (личностном, содержательном и организационном) [118].

В исследовании «Социально-педагогические условия развития региональной многоуровневой системы непрерывного профессионального туристского образования» О.Н. Щербаковой разработан социально-педагогический механизм развития социального партнерства в региональной многоуровневой системе непрерывного профессионального туристского образования на основе формирования культурно-образовательной среды региона через реализацию системы договорных отношений. Автором предложена государственно-общественная модель управления региональной многоуровневой системы непрерывного профессионального туристского образования. Модель включает: технологию повышения качества туристского продукта посредством обеспечения качества профессионального туристского образования; постоянную связь с фундаментальными и прикладными научными исследованиями, реализуемыми в учреждениях туристского образования; формирование систем менеджмента и раннего оповещения об изменениях ситуации в экономике региона, на рынке труда; пересмотр перечня профессий с учетом конъюнктуры регионального рынка труда; привлечение межрегиональных финансовых организаций, организаций-доноров и банков развития с целью повышения качества профессионального туристского образования и оптимизации сети профессиональных образовательных учреждений; создание условий для инновационных педагогических технологий; единую информационную сеть туристских фирм и профессиональных образовательных учреждений. Модель формирует единую *культурно-образовательную среду СНПО.* Основными принципами формирования представленной среды являются: соучредительство, интегрированное финансирование, независимая аттестация выпускников, междисциплинарные исследования, координация усилий различных групп населения, организаций и властных структур в решении подготовки специалиста по туризму. В данном случае реализуется пяти уровневое профессиональное образование: «школа - профессиональный лицей - колледж - вуз - институт повышения квалификации работников туризма» [454].

В работе Т.К. Горячевой основной акцент сделан на интеграцию образовательных учреждений всех уровней СНПО. Данная концепция взята нами за основу, но в нашем исследовании акцентируется внимание на социальном партнерстве – как гибком механизме оптимизации эффективности системы профессионального образования. Об-

разовательные процессы плавно и взаимовыгодно «перетекают» на территории социальных партнеров. Принцип межкорпоративности обеспечивает гибкую адаптивную структуру образовательной системы, возникающей по необходимости на территории любой корпорации туриндустрии региона.

В исследовании О.Н. Щербаковой предложена государственно-общественная модель управления региональной многоуровневой системы непрерывного профессионального туристского образования. При этом наличие ответственности сторон за исполнение принятых соглашений в условиях действия правовой базы является, по мнению автора, *необходимым условием эффективного* функционирования социально-педагогического механизма развития социального партнерства в региональной многоуровневой системе непрерывного профессионального туристского образования.

В нашем случае мы считаем, что нет необходимости строить лишнюю структуру управления, и отдаем эту функцию рыночным механизмам, например, таким как бенчмаркинг.

Какова модель межкорпоративного образовательного комплекса (на всех уровнях многомерности)?

Процесс моделирования по А.М. Новикову состоит из следующих этапов: построение моделей; оптимизация моделей; выбор модели (принятие решения). Модель выступает как образ будущей системы. В процессе моделирования задействованы четыре «участника»: «субъект» – инициатор моделирования и/или пользователь его результатов; «объект оригинал» – предмет моделирования, т.е. та педагогическая, образовательная система, которую хочет создать и/или пользоваться в дальнейшем «субъект»; «модель» – образ, отображение объекта; «среда», в которой находятся и с которой взаимодействуют все «участники». Моделирование педагогической системы является второй стадией фазы проектирования.

Нами применяется, так называемое, ***активное проектирование*** – результат активной соорганизованной коллективной мыследеятельности преподавателя и обучающихся, имеющий определенные этапы, закономерности и запускающий процессы саморазвития, как у всех участников этого процесса, так и в организации, членами которой являются все участники процесса (см. разд.3.3). Под проектированием межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса непрерывного профессионального туристского образования в контексте исследования понимается определение условий и

средств, обеспечивающих эффективность и качество построения системы. К инструментальным средствам проектирования данного комплекса отнесены:

1. Мониторинг качества кадрового обеспечения компаний туриндустрии на уровне региона.
2. Моделирование процессов построения системы.
3. Оценка дидактических условий организации и функционирования системы.
4. Материалы по формированию запроса на образовательные услуги.
5. Модели образовательных процессов.
6. Педагогический менеджмент и проектное мышление.

Модель межкорпоративного образовательного комплекса представляет многоуровневую систему, схема которой представлена на рисунке 3.

<table>
<tr><td rowspan="8">Уровень целей и задач</td><td rowspan="8">Уровень функций</td><td rowspan="8">Организационно-структурный уровень</td><td colspan="3">Уровень педагогического процесса</td><td>Модель шага развития</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Логический</td><td rowspan="2">Концептуальный</td><td rowspan="2">Методический (технологический)</td><td rowspan="2">Модель АП
Концептуальная модель проекта</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Пространственно-временная модель образовательного процесса</td></tr>
<tr><td colspan="2">Алгоритмическая модель ИОМ</td></tr>
<tr><td colspan="4">Структурная модель комплекса,
Концепции развития социальных партнеров комплекса</td></tr>
<tr><td colspan="4">Функциональная модель комплекса
Модель многосторонней природы эффекта социального партнерства в комплекса</td></tr>
<tr><td colspan="5">Целевая модель комплекса
Модель формирования профессиональной компетентности</td></tr>
</table>

Рисунок 3 - Схема многоуровневой модели межкорпоративного образовательного комплекса

Таблица 35 представляет основные параметры моделей комплекса с учетом многоуровневого моделирования. Такая совокупность элементов многомерной педагогической модели соответствует всем характеристикам целостного педагогического процесса, полностью отражает сущностные признаки формы организации обучения.

Таблица 35 - Основы многоуровневого моделирования межкорпоративного образовательного комплекса

Модель	Теоретические основы	Принципы
Целевая модель	Системный подход (В.Г. Афанасьев, В.П. Беспалько, И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин и др.); программно-целевой подход (И.К. Шалаев, Т.И. Шамова и др.)	иерархичности; конкурентоспособности; системности; эффективности; целостности; стратегической направленности; доступности обучения; регионализации;
Функциональная модель, Модель эффекта социального партнерства	Структурно-функциональный анализ (П.П. Блонский, М. Вебер); синергетическая теория самоорганизации в любых социальных системах (К.Х. Делокаров, Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, Н.Н. Моисеев, Г. Хакен и др.).	системности, - полноты, целостности, синергии, перманентного образования, интегративности, фундаментализации.
Структурная модель, Модели концепций развития социальных партнеров	Структурно-функциональный анализ (П.П. Блонский, М. Вебер); методика непрерывного профессионального туристского образования (И.В. Зорин, В.А. Квартальнов, Ю.С. Константинов, А.И. Сеселкин и др.); создания образовательных многоуровневых комплексов (А.В. Дружкин, Н.А. Кононец, Н.И. Коркин, Л.А. Кочемайкина, П.И. Пискунов, Е.А. Плисецкий, в туриндустрии - Т.К. Горячева, О.В. Пирогова, А.М. Прохоров, С.А. Свириденко, О.Н. Щербакова и др.)	целостности, систематичности и последовательности в овладении достижениями науки, культуры, связи обучения с жизнью, с практикой.
Алгоритмическая модель ИОМ	содержания обучения на различных ступенях многоуровневой подготовки (Н.И. Загузов, В.С. Леднев, С.Я. Батышев, .М. Новиков, В.Д. Шадриков, А.П. Беляева, В.А. Сластенин, В.И. Жолдак, В.А. Кабачков, В.А. Кальней, С.Е. Шишов и др.); бенчмаркинг (О. Делл К., Давид Т. Кернс), коучинг (Л. Самохина, Дж. Стоунхауз, А.А. Ушаков и др.);	- развивающего и воспитывающего характера обучения. -уважения личности обучающегося в сочетании с разумной требовательностью к нему.
Пространственно-временная модель образовательного процесса	концепции целостного, системного и деятельностного подхода к процессу обучения (А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, К. Боулдинг, О.С. Гребенюк, Ю.В. Громыко, В.В. Давыдов, А.Г. Дмитриев, А.П. Зинченко, В.С. Ильин, А.Н. Леонтьев, Г.П. Корнев, А.Я. Лернер, М.А. Мкртчян, А.М. Саранов, Н.К. Сергеев, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин и др.); применение инновационных технологий в образовании (Ф. Бурнард, С.М. Емельянов, Г.И.Лазарев, Д.Ли, А.П. Панфилова, М.П. Федоров и др.);	сознательности, творческой активности и самостоятельности, обучающихся при руководящей роли преподавателя; рационального сочетания коллективных и индивидуальных форм и способов учебной работы; согласованности требований системы образования, семьи и общества.

Продолжение таблицы 35.

Модель АП	Активное проектирование в экономических системах (С. Цымбал и А. Кабицын), теория активных систем (И. Ансофф, В.Н. Бурков, Х.-Ю. Варнеке), акмеология (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин), развитие теории проектной деятельности (Н.М. Абдикл, В.И. Воропаев, Д. Дипроуз, Ю.Н. Лапыгин), применение проекттной деятельности в вузах (Р.Н. Азарова, В.А. Богословский, Н.В. Борисова, Н.Ю. Бугакова, Н.И. Дунченко, Н.М. Золотарева, В.Б. Кузов, С.И. Курганский, Н.В. Лабутина, О.П. Мелехова. Н.Ю. Пахомова, М.А. Смирнова и др.)	научности содержания и методов педагогического процесса, проблемности; динамичности; сознательности и активности обучающихся, сочетания педагогического управления с развитием инициативы и самостоятельности обучающихся, свобода целеполагания, учета возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, синтеза интеллекта, аффекта и действия
Модель формирования профессиональной компетентности	Проектирование и моделирование содержания профессионального туристского образования (А.И. Сеселкин, Е.Н. Ильина, А.И. Зорин, Г.И. Зорина, А.В. Квартальнов, О.В. Пирогова и др.); компетентностная парадигма в образовании (А.Л. Андреев, И.Я. Зимняя, Д.А. Иванова, В.С. Леднев, В.Я. Ляудис, А.К. Маркова, Г.В. Мухаметзянова и др.)	- компетентности; - наглядности, единство конкретного и абстрактного, репродуктивного и продуктивного, как выражение комплексного подхода.
Модель шага развития	Теория развития и деятельности (Н.Г.Алексеев, Ю.В.Громыко, Г.П.Щедровицкий и др.);	ведущей деятельности, саморазвития, прочности результатов обучения и развития познавательных сил учащихся.

В таблице 36 представлены взаимосвязь педагогической системы межкорпоративного образовательного комплекса с характеристиками теории педагогических систем и сущностными признаками формы организации обучения.

Рассмотрим модели организационного плана проектируемого комплекса (целевую, функциональную, структурную, эффекта социального партнерства). Территориальная локализация определенного пространства в рамках региона имеет важный обучающий эффект, связанный с тем, что новые идеи, продуцируемые одной организацией, быстро подхватываются, обогащаются и применяются другими, что обуславливает экономический рост данного региона. Социальные партнеры межкорпоративного образовательного комплекса объединяются по своим производственным и стратегическим целям. В общем виде социальными партнерами профессионального туристического образования являются: Государство - региональные органы управления (образования, туризма, труда, занятости); органы содействия молодежной политике; средние и профессиональные образовательные учреждения; родители; выпускники; СМИ; книжные издательства;

центры профориентации; рекрутинговые службы; бюро трудоустройства; предприятия и учреждения сферы туризма и гостеприимства.

Таблица 36 - Соответствие моделей межкорпоративного образовательного комплекса

Наименование модели межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса (педагогическая система)	**Характеристики *теории педагогических систем* (по Н. В. Кузьминой)**	**Сущностные признаки *формы организации обучения* (по Г.И. Ибрагимову)**
Целевая модель	Цели обучения как структурный компонент. Целенаправленность педагогической системы	Целостность
Функциональная модель Модель многосторонней природы эффекта социального партнерства	Функциональные составляющие, Целостность (св-ва гармонии)	Систематичность, Логическая завершенность
Структурная модель, Концепции развития социальных партнеров	Субъектно-объектные взаимосвязь. Целостность (св-во: единство, практико-ориентированность)	Целостность, Устойчивость, Систематичность, Состав участников
Алгоритмическая модель ИОМ	Структурная составляющая – предмет совместной деятельности. Целостность (св-во движение, преодоление противоречий)	Логическая завершенность педагогического процесса
Пространственно-временная модель образовательного процесса	Организаторский функциональный компонент. Средства педагогической коммуникации. Коммуникационный функциональный компонент. Целостность (св-во движение)	Режим проведения
Модель АП Концептуальная модель проекта	Проектировочный функциональный компонент. Целостность (св-во новое качество).	Личностный и деятельностный характер, Саморазвитие
Модель формирования профессиональной компетентности	Гностический функциональный компонент. Целостность (св-во преодоление противоречий, практико-ориентированность, новое качество)	Деятельностный характер, Наличие определенного режима проведения
Модель шага развития	Целостность (св-во новое качество)	Саморазвитие

На втором методологическом уровне рассмотрения – ***общенаучном*** - синергетическом мы учитываем соприкосновение интересов предприятий в какой-либо из сфер их деятельности, что определяет возможность использования общей инфраструктуры для консолидации усилий в заранее определенном направлении. В таблице 37 представлены

возможные соприкосновения интересов организаций, участников комплекса, которые определяют перспективу использования общей инфраструктуры для консолидации усилий в заранее определенном направлении, каким является необходимость получить конкурентоспособный человеческий капитал.

Таблица 37 - Пересечение взаимных интересов участников

Направления деятельности организации	**Область пересечения интересов**	**Источники эффекта**
1. Образовательные учреждения: - Профильное школьное образование; - Начальное профессиональное образование; - Высшее профессиональное образование; - Повышение квалификации; - Профессиональная переподготовка.	**1. Образование** 1.1. Широкая образовательная и практическая база; 1.2. Источники «образовательных» проблем и место внедрения их творческих решений; 1.3. Источник образовательных и научных заказов; **2. Кадры** 2.1. Практический опыт специалистов корпораций **3. Имидж** 3.1. Перспективное место работы выпускников; 3.2. Связи; 3.3. Рост авторитета в отрасли	Широкая образовательная база: прохождение практических занятий, производственных практик и т.п.; проведение мастер-классов; возможность будущим выпускникам проявить себя на своем будущем рабочем месте; Использование опыта компаний в учебном процессе: привлечение специалистов к педагогической и научной деятельности; организация выездных занятий. Расширение деятельности: рост заказов на образовательные и научные услуги; увеличение количества клиентов (школьники, студенты, слушатели ФДПО).
2. **Предприятия гостеприимства**: гостиницы; санатории; оздоровительные комплексы; СПА – отели; гостевые дома; рестораны; кафе; и др.	**1. Кадры** 1.1 реализация принципа непрерывного профессионального образования – постоянный рост качества человеческого капитала компании; 1.2. Источник пополнения кадрового резерва; **2. Стратегическое развитие** 2.1. Возможность отслеживания последних достижений в отрасли. 2.2. Разработка оптимальных стратегий **3. Маркетинг** **4. Сбыт** **5. Производство**	Качественное изменение человеческого капитала компаний; Возможность креативного решения проблем организации путем привлечения дополнительного потенциала (образовательного, научного, творческого, креативного и т.д.); - Совместные инновационные проекты; - Кооперирование заказов; - Внедрение современных производственных и управленческих технологий
3. **Турфирмы:** въездной туризм; выездной туризм; смешанные;		
4. **Музеи**		
5. **Развлекательные комплексы**		
6. **Кондоминиумы и другие коммерческие организации**		
7**. Местные муниципальные образования**		
8. **Общественные профессиональные организации** (молодежные, проф-клубы)		

Основные цели объединения разносторонних предприятий туризма и гостеприимства в рамках межкорпоративного образовательного комплекса – повышение качества образования человеческого потенциала, а, следовательно – совершенствование деятельности, рост преуспевания в современных сложных рыночных условиях. Кроме этого для формирования общего образовательного комплекса необходимо, чтобы в нем был представлен весь широкий спектр предприятий, представляющих все возможные направления деятельности индустрии туризма и гостеприимства.

Цель комплекса формируется инициатором исходя из миссии, которым могут выступать основные профильные образовательные учреждения региона совместно с его правительством). По цели определяется, каким критериям должно удовлетворять предприятие, чтобы стать участником комплекса. В таблице 38 представлены виды целей социальных партнеров, при их вхождении в комплекс и методы их достижения.

Таблица 38 - Реализация целей образовательно-социальных партнеров комплекса

Цели вхождения	**Методы достижения цели**
Рост масштабов деятельности	1) Повышение качества человеческого капитала корпораций за счет внедрения уникальной системы непрерывного профессионального образования, основанной на методе активного проектирования. 2) Привлечение креативных ресурсов других участников образовательного комплекса. 3) Участие в совместных проектах.
Увеличение прибыльности	1) Повышение компетентности сотрудников способствует оптимизации и росту производительности. 2) Соорганизация всего коллектива корпорации, приводящая к росту успешной деятельности. 3) Применение партисипативных методов управления, приводящих к нахождению оптимальных стратегий развития.
Конкурентоспособность по сравнению с мировыми корпорациями	1) Выработка в рамках комплекса общего конкурентоспособного на мировом уровне качества обслуживания. 2) Расширение возможностей передачи опыта, в том числе и последних технологических достижений в рамках комплекса (общие международные мастер-классы, тренинги и т.д.).
Сбалансированность стратегического набора	1) Увеличения сочетаемости жизненных циклов спроса, технологии между разными участниками. 2) Обеспечение неуязвимости через объединение ресурсов участников.

При создании межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров региона учитывались следующие основные положения: «Учеба через всю жизнь» с трактовкой **непрерывности** в смысле целостности образовательного процесса, интегрированности всех его этапов, ступеней, их ориентации на главный приоритет образования – личность; использование инноваци-

онного, научного, информационного, производственного, практического потенциала образовательных и корпоративных структур региона; стратегическая направленность развития действующих структур; создаются саморазвивающиеся системы на всех уровнях вложенности; организация новых связей, обеспечивающих эффективное использование ресурсов комплекса.

При педагогическом проектировании комплекса применяются следующие **принципы:** формирования системы адаптации обучающихся (школьников, студентов, специалистов) к меняющимся условиям профессиональной и должностной деятельности; корректировки методов, содержания и структуры профессионального образования в зависимости от изменения целей, задач и условий управления социально-экономической сферой в регионе; учета заказов по результатам планирования потребности в кадрах (количественные и качественные показатели) - государственный (муниципальных) кадровый заказ обеспечивает планирование количественных и качественных обязательств на организацию рабочих мест, воспроизводство работников квалифицированного труда для экономики впечатлений, каковой является индустрия туризма и гостеприимства региона; отраслевой (межкорпоративный) кадровый заказ учитывает планирование профессионально-квалификационной подготовки кадров для достижения конкурентных преимуществ индустрии туризма и гостеприимства; предпринимательский (корпоративный) кадровый заказ - заявка на повышение квалификации персонала для обеспечения целей и задач кадрового менеджмента и маркетинга; гражданский (семья, отдельные граждане) образовательный заказ - заявка на профессиональные образовательные программы.

Долгосрочные **цели** межкорпоративного образовательного комплекса вглядят следующим образом: ранняя профессиональная ориентация с последующим профильным обучением на основе индивидуальных образовательных траекторий учащихся общеобразовательных учреждений; компетентностное образование учащихся, студентов и профессионалов на основе креативного подхода; обеспечение качественного непрерывного профессионального образования в целях карьерного и личностного роста, переподготовки специалистов предприятий туриндустрии; самоактуализация специалистов, руководителей и преподавателей; рост конкурентоспособности корпораций в рыночных условиях; участие в разработке и реализации региональных проектов и программ по развитию туриндустрии в рамках Стратегии социально-экономического развития.

Задачи межкорпоративного образовательного комплекса формулируются с учетом интересов входящих в него корпораций (организаций):

1. Организационно-правовая проработка создания межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в рамках региональной СНПО;

2. Образовательный маркетинг по обеспечению непрерывного компетентностного образования в рамках комплекса;

3. Научно-исследовательская и инновационная деятельность преподавателей и обучающихся на основе развития межрегионального сотрудничества с предприятиями туриндустрии России, зарубежья;

4. Развитие инновационного и экспериментального предпринимательства в рамках образовательного комплекса;

5. Развитие музейного дела;

6. Формирование портфеля заказов на услуги образования, НИР и инноваций от корпораций (организаций) гостеприимства и туризма;

7. Развитие наиболее перспективной корпорации, как пилотной в системе непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров;

8. Вовлечение специалистов предприятий гостеприимства и туризма, преподавателей и обучающихся в разработку и реализацию актуальных проектов туриндустрии.

Функциональная структура межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса непрерывного профессионального туристского образования представлена в таблице 39.

Территориальный образовательный комплекс индустрии туризма и гостеприимства выполняет следующие основные функции.

1. ***Регионообразующая функция*** отражает интеграционную связь комплекса с производственным процессом туриндустрии региона, на территории которого находятся его предприятия. Развитие комплекса должно сопровождаться следующими процессами: адаптивность - к изменениям внешней среды посредством своевременных изменений воздействий на внутренние составляющие комплекса; регулируемость - быстрое достижение территориальным комплексом таких показателей, при которых выравниваются все отклонения от нормы; интегративность (средообразование) – необходимо-

стью изменений состояния отрасли путем выработки определенного воздействия на внешнюю среду.

Таблица 39.- Функциональная структура межкорпоративного образовательного комплекса

Функция	Содержание	Основные процессы
Регионообразующая	Отражает интеграционную связь комплекса с производственным процессом туриндустрии региона	- Адаптивность; - регулируемость; - интегративность.
Образовательная	Обеспечивает востребованный по количеству и качеству человеческий капитал отрасли	- Востребованность, реализация СНПО; - качество; НТП; -конкурентоспособность; -соорганизация.
Специфическая	Отражает синергетический эффект комплекса	- синергия; -эффективность; - имидж.
Маркетинговая	Обеспечивает конкурентоспособность отрасли региона в целом	аналитический; деятельностный; беспечивающий; структурный; коньюнктурный; специфический.

2. ***Образовательная*** – обеспечивает востребованный по количеству и качеству человеческий капитал отрасли. Ее основные процессы: востребованность - согласованность кадрового заказа и количества подготовленных специалистов; обеспечение непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров; качество - повышение качества подготовки компетентных саморазвивающихся специалистов; НТП - повышение научного потенциала; конкурентоспособность - обеспечение роста конкурентоспособности предприятий и всей отрасли в целом; соорганизация - обеспечение соорганизации социальных партнеров-членов комплекса.

3. ***Специфическая функция*** выражается в том, что межкорпоративный отраслевой образовательный комплекс рассматривается как единая система и предусматривается достижение таких показателей: синергия - общий синергетический эффект как каждого отдельного элемента, так и всей системы в целом; эффективность - повышение эффективности деятельности каждого сотрудника, организации и отрасли в целом в рамках региональной локализации; саморазвитие – создание саморазвивающихся систем по уровням вложенности; имидж - повышение уровня инвестиционной привлекательности, как отдельных предприятий, так и всего региона.

4. ***Маркетинговая*** - позволяет обеспечивать конкурентоспособность отрасли региона в целом. Здесь основными процессами являются: аналитический - обеспечения

образовательного маркетинга; деятельностный - эффективная маркетинговая деятельность в пределах региона и всей отрасли в целом; обеспечивающий - инфраструктурное обеспечение; структурный - структурирование рынков сбыта и труда; конъюнктурный - создание и развитие необходимой рыночной конъюнктуры; специфический - учет геополитических и экологических ограничений.

Маркетинговая функция комплекса связана с управлением рынками, создаваемыми самой площадью территориального комплекса. Причем со временем размеры рынков постоянно изменяются. По сути своей все рассмотренные функции являются связанными, а в некоторых аспектах даже вложенными: маркетинговая - в специфическую, специфическая в регионообразующую и т.п. Учет взаимосвязанных функций позволяет приблизить развитие комплекса к устойчивому состоянию.

Исходя из интересов и целей социальных партнеров и с учетом функциональной модели, нами разработана полная модель многосторонней природы эффекта социального партнерства, приведенная в Приложении Г.

На рисунке 4 представлена общая структурная модель межкорпоративного образовательного комплекса, представляющая схему взаимосвязи социальных партнеров в общей структуре комплекса.

<table>
<tr>
<td rowspan="6">Отраслевая принадлежность</td>
<td>Региональные государственные органы управления</td>
<td rowspan="6">отношения</td>
<td rowspan="6">Образовательный Центр компетентности (один или несколько ведущих образовательных объектов региона)</td>
<td rowspan="6">отношения</td>
<td>Организации и предприятия туристской индустрии</td>
<td rowspan="6">Отраслевая принадлежность</td>
</tr>
<tr>
<td>Службы занятости</td>
<td rowspan="2">Объекты образовательной системы (школы, колледжи, ВУЗы)</td>
</tr>
<tr>
<td>Органы местного самоуправления</td>
</tr>
<tr>
<td>Зарубежные партнеры</td>
<td rowspan="2">Общественные организации союзы, клубы, ассоциации</td>
</tr>
<tr>
<td>Научные организации</td>
</tr>
<tr>
<td>Администрации природных и историко-культурных территорий.</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="5">Специфические отраслевые особенности</td>
</tr>
</table>

Рисунок 4 - Концептуальная схема организации межкорпоративного образовательного комплекса

Нас интересует вопрос: к*ак осуществляется моделирование формирования профессиональной компетентности в межкорпоративном образовательном комплексе?*

Процесс развития мышления в формировании компетентности, предложенный А. Маслоу, изображают схематически в виде непрерывной последовательности циклов, один из которых представлен на рисунке 5 [412].

Бессознательная некомпетентность характеризуется низкой производительностью, неумением распознавать недостатки в деятельности и слабые места в своей профессиональной подготовке и личностных качествах.

Сознательная некомпетентность так же характеризуется низкой производительностью, но уже распознаванием недостатков в деятельности и слабых мест.

Сознательная компетентность характеризуется улучшенной производительностью, сознательными усилиями, направленными на более эффективные профессиональные действия.

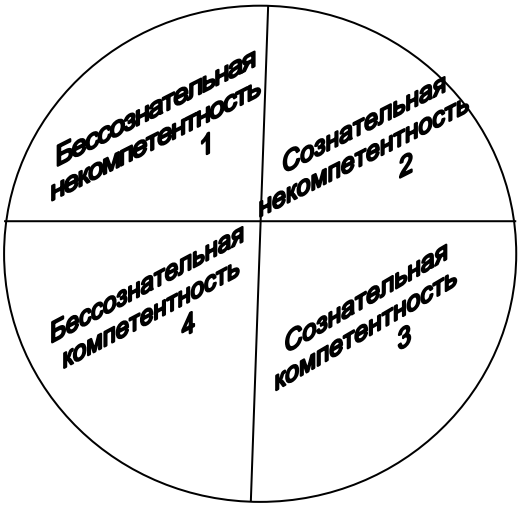

Рисунок 5 - Цикл процесса развития формирования компетентности.

Бессознательная компетентность характеризуется естественной, интегрированной, автоматической деятельностью с более высокой производительностью. Ассоциативная форма удовлетворенности деятельностью основывается на ощущении более полной реализации собственного потенциала.

Опираясь на цикл развития мышления, мы изобразили модель формирования компетентности в проектном режиме в виде пирамиды на рисунке 6.

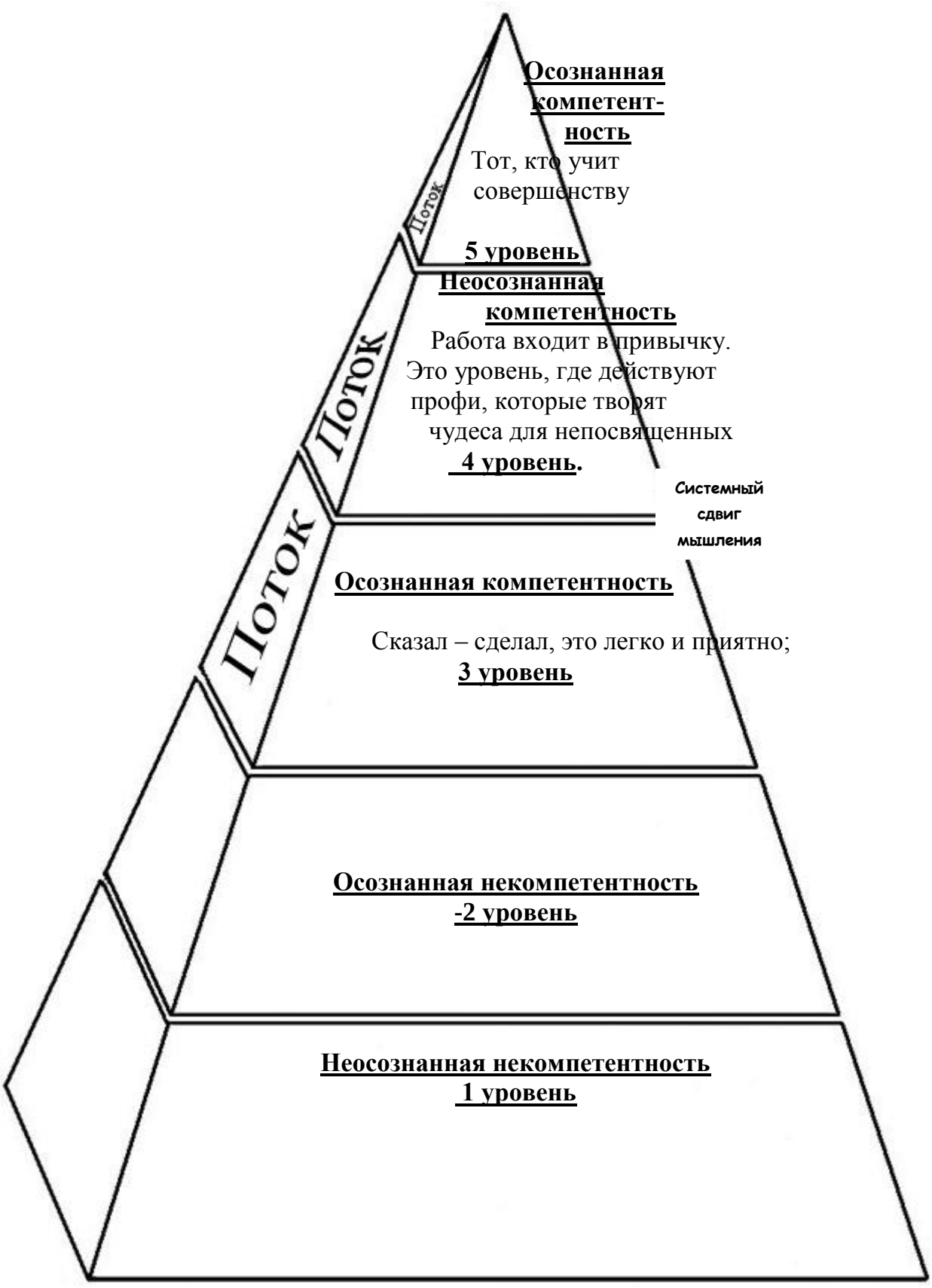

Рисунок 6 - Пирамида компетентности

Системный сдвиг мышления - толчок для развития дает такой процесс, как ***дисквалификация***, то есть перевод огорчения в анализ, а, следовательно, и в вопросы: «мне надо делать, а я не знаю» - перевод проблемы в последовательность вопросов к себе, коллегам, преподавателю. В проектном режиме, по мнению психологов – чем больше глубина осмысления, тем больше воодушевление. Наблюдаются разрывы деятельности - «Я что-то не умею». Все это осуществляет переход к сознательной компетентности. Суперцель преподавателя – погрузить обучающихся в flow – поток – по мнению С.Д. Трифоновой, состояние высочайшего творческого подъема и истинного вдохновения [413]. Даниил Андреев в своей книге «Роза мира» называет это состояние озарения (мы называем его – квантовый скачок мышления). Оно станет драгоценнейшим внутренним достоянием авторов проекта. Результат озарения будет храниться в душевной глубине не как воспоминание, а как нечто живое и живущее. Оттуда постепенно в течение многих лет будут подниматься в сознании идеи, целые концепции, образы, но еще больше их останется в глубине души.

Это есть внутреннее созерцание – метаозарение, метасозерцание, метаосмысление. Очевидно, что для вхождения в «поток озарения», кроме врожденных свойств личности и, наверное, помощи провиденциальных сил, необходима глубокая образованность [413] .

Современный подход к любой деятельности: получать наслаждение от вхождения и пребывания в «потоке» (FLOW – menegment), получать самые яркие положительные переживания. Для реализации образовательной деятельности в виде потока, преподаватель, должен владеть методологией организации данного процесса. То есть у него должны присутствовать профессиональные навыки: коуча, личного тренера, метасоветника (по А. Маслоу), метадолога и т.д. Метасоветник – личность, чьи качества выражены очень ярко. Он обладает метазнаниями, в какой-то мере – инсайдерской информацией. Метасоветник помогает сфокусироваться на главных целях, повысить личную эффективность, скорость продвижения к цели. Для вхождения в поток необходимо «пережить» 1 и 2 уровни компетентности (рисунок 6).

Модель компетентности идеального специалиста, которую выстраивает преподаватель, создается с учетом профессиограмм или других средств моделирования (стандартов 3 поколения, требований работодателей и др.) и является направляющей при конструировании инновационного образовательного маршрута (ИОМ).

Рассмотрим подробнее методологию образовательной деятельности по Г.П. Щедровицкому, осуществляющую развитие коммуникации, мышления, деятельности. Схема методологического шага развития представлена на рисунке 7 . Здесь «Деятельность 1» соответствует «Бессознательной некомпетентности». Иными словами - обучающийся решает известные задачи известными методами. Осуществить отход от стереотипов и проход в мышлении возможно только на методологическом и рефлексивном уровнях [444].

На *методологическом уровне* осуществляется процесс мышления – специфическая коллективная деятельность, осуществляемая ради коллективной практики. Мышление – как способ знаниевого и теоретического овладения действительностью принадлежит системе субъектов деятельности, каждый из которых имеет дело со своей действительностью, заданной его позицией (профессиональной, личностной, групповой, типодеятельностной, и т.п.). Позиция не является чем-то застывшим, она развивается в ходе взаимодействия с другими позициями и связанного с ним изменения *позиционного самоопределения*, изменения представлений и способов их получения.

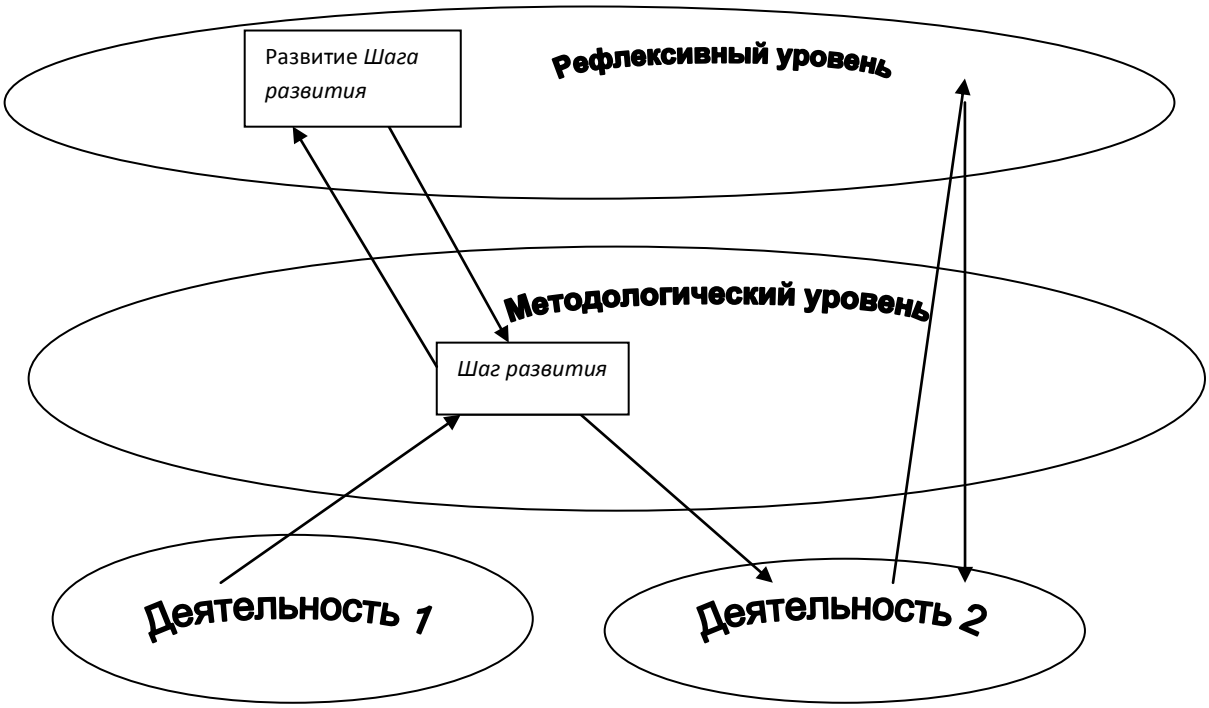

Рисунок 7 - Схема методологического развития деятельности

Мышление при этом как бы протекает через все эти позиции в ходе их взаимодействия и развития, приобретает процессуальный характер, оставаясь структурным. При этом каждый индивид вслед за мышлением способен менять свои позиции, переходя от одной к другой, но может и сохранять одну из них, автономно используя другие. Реализуясь в позиции практика и аналитика по отношению к данной практике, мышление может начать осуществляться в позиции проектировщика этой деятельности или некоторой иной, более широкой, в которую будет включена исходная. Соответственно мышление перестает быть только аналитическим: проектная типо-деятельностная установка выводят на проектировочное мышление, где эписистемами служат проекты.

3.3. Реализация активного проектирования в образовательном процессе межкорпоративного образовательного комплекса.

На педагогическом уровне моделирование межкорпоративного образовательного комплекса подразумевает реализацию базового образовательного процесса для всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки – активного проектирования. В разделе 3.2 предусматриваются следующие модели рассматриваемого педагогического уровня - Алгоритмическая модель инновационного образовательного маршрута (ИОМ), Пространственно-временная модель образовательного процесса, Концептуальная модель проекта, Модель активного проектирования (АП), Модель формирования профессиональной компетентности, Модель шага развития.

Для решения рассматриваемой части третьей задачи исследования нам необходимо получить ответы на следующие вопросы: *В чем сущность инновационного образовательного маршрута? Какова пространственно-временная модель образовательного процесса? Что мы подразумеваем под активным проектированием? Какова специфика методического обеспечения педагогической деятельности в межкорпоративногом образовательным комплексом?*

В чем сущность инновационного образовательного маршрута?

На всех этапах непрерывной профессиональной подготовки, реализуемых в межкорпоративного образовательного комплекса мы базируемся на компетентностном подходе. То есть при проектировании – составлении сценария инновационного образовательного маршрута (ИОМ) преподаватель-проектировщик закладывает в основу главную цель, которой он желает достичь в реализации конкретного маршрута. В каждом случае создается уникальный ИОМ, т.к. кроме того, что он учитывает цели образовательного процесса, он также учитывает личные цели всех участников образовательного процесса. Интеграция методики активного проектирования в образовательный процесс осуществляется в форме инновационных образовательных маршрутов (ИОМ), создаваемых преподавателем или коучем (тренером) для конкретной дисциплины или их совокупности, или же под конкретную цель. Применение в управленческом образовании механизма инновационного образовательного маршрута максимально содействует развитию индивидуальных способностей, умений и навыков обучающихся, как будущих специалистов требуемого уровня. Инновационый образовательный маршрут включает сле-

дующие компоненты: *общеразвивающий*, содержащий техники развития мыслительных способностей обучаемых; *обучающий*, предусматривающий углубленное усвоение знаний, вызвавших интерес у слушателей и тренинги; *деятельностно-практический*, охватывающий опыт освоения предметного содержания практической деятельности обучающихся. Инновационные образовательные маршруты создаются в рамках одной или нескольких конкретных учебных дисциплин на различные периоды (семестр, год, период обучения и др.). Принципиальная схема ИОМ имеет следующий вид (рисунок 8).

ИОМ предполагает сквозной организационный проект на определенный срок обучения (семестр, год, несколько лет, период обучения), где знаниевые блоки соответствуют целям проекта и логично нанизываются на общую ось инновационного образовательного маршрута. По нашему мнению, задача преподавателей учебных дисциплин - максимально содействовать развитию индивидуальных способностей студентов, как будущих специалистов своего уровня образования. В этом случае универсальная технология образования ИОМ, полностью соответствует образовательным целям. Рассмотренная методика была применена на всех этапах непрерывной профессиональной подготовки. Пример ИОМа, осуществлявшегося в рамках дисциплины “Основы менеджмента” при обучении студентов 2 и 3 курсов очного отделения специальностей «Менеджмент организации» (специализации: менеджмент туризма и менеджмент гостеприимства) приведен в приложении Д.

Инновационный образовательный маршрут может быть создан для одной дисциплины (например «Основы менеджмента», «Организационное поведение», «Управление организационными изменениями» и др.).

ИОМы могут создаваться для нескольких смежных дисциплин, реализуемых параллельно (рисунок 9). Например «Основы предпринимательской деятельности» и «Менеджмент» или «Управление персоналом» и «Организационное поведение» (рисунок 9-Б). ИОМ может существовать как самостоятельно (рисунок 9-А), так и быть в системе, созданной для последовательно расположенных дисциплин (рисунок 9-В). Например, наработки и результаты ИОМ по дисциплине «Основы менеджмента» были использованы как стартовые для ИОМ - «Творческая мастерская креативности менеджера» по дисциплине «Организационное поведение».

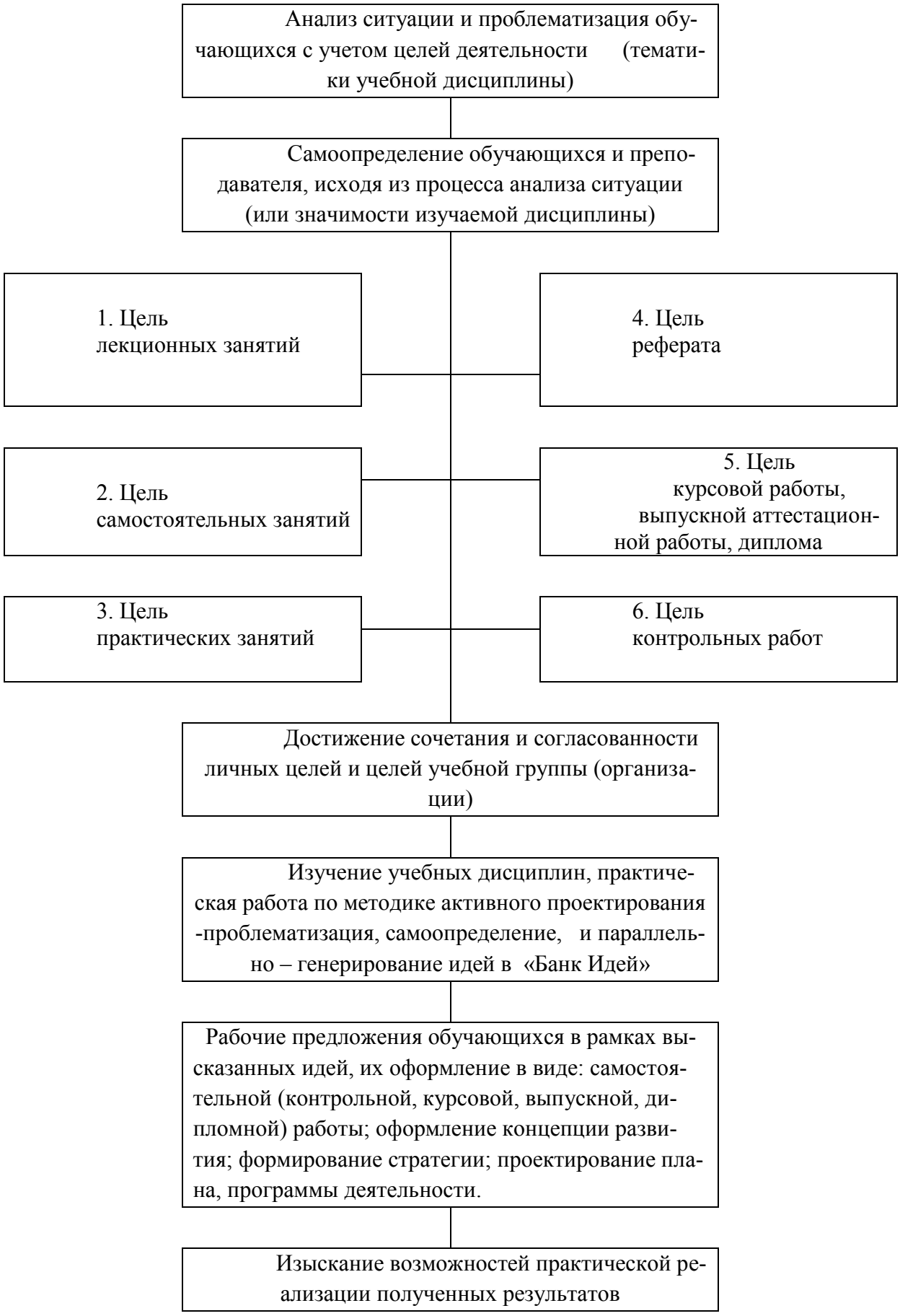

Рисунок 8 - Принципиальная схема ИОМ

Для практической реализации инновационных образовательных маршрутов необходимо наличие в рамках методических служб института единого механизма, например сектора, группу активных методов обучения с функциями содействия преподавателям по введению ИОМ, как содержательной основы при подготовке контрольных работ, рефератов, курсовых и дипломных проектов. В рамках комплекса этим может заниматься «Лаборатория стратегического маркетинга и инновационного развития».

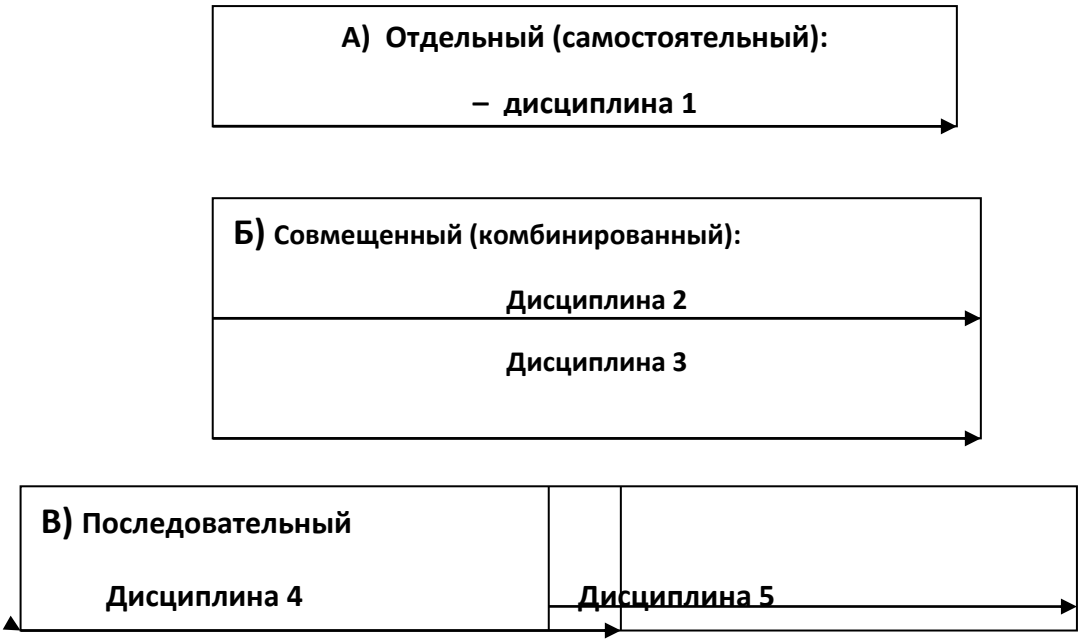

Рисунок 9 - Виды ИОМ

Предлагаемый подход направлен на повышение качества обучения, его согласованность с уровнем фактического образования студентов и содержанием труда профессионалов на будущих рабочих местах. Реализованный подход сочетает развитие познавательных и профессиональных мотивов обучающихся через образовательный процесс не только в логике изучаемых дисциплин, но и в логике будущей или реальной профессиональной деятельности. Он включает в себя: элементы креативного уровня мышления, так как обучающиеся применяют ранее освоенные действия для решения нетиповых задач, при этом они получают субъективно новую информацию и выполняют проектную работу, результаты которой заранее никому не были известны; конечный творческий продукт образовательной деятельности, обладающий не только новизной, но и общественно-практической ценностью; осознание, которое есть продукт сфокусированного внимания, концентрации, ясности и собранности восприятия, относящихся к проблеме фактов и информации, способность понимания систем, их динамики, взаимосвя-

зей между объектами и людьми. Осознание «высвечивает» уникальные возможности людей, создает уверенность в себе, самоуважение и ответственность перед собой.

Инновационный образовательный маршрут – это продукт творческой проектной деятельности преподавателя. Каждый ИОМ уникален по-своему и сам является совершенствующимся и развивающимся продуктом. Так как, каждый раз присутствуют новые цели обучающихся и новые цели саморазвивающегося преподавателя. Множество целей ИОМ формируют систему рамок, в которых он создается. Так ИОМ для одной дисциплины может в разных ситуациях иметь разные цели и, следовательно, разные рамки рассмотрения и деятельности.

В нашем случае ИОМ включил в себя следующие формы учебной работы: проблемные лекции и семинары, как процесс совместной мыслительной деятельности преподавателей и обучающихся; индивидуальные и групповые консультации по разработке предпринимательских идей обучающихся; проблемно-поисковая работа малыми группами «компаньонов по разработке идей»; работа на пленаре по презентации и защите предпринимательских предложений и организации коллективной деятельности в рамках создаваемых проектов. ИОМ служит развитию рефлексивных умений, которые являются важнейшим психологическим механизмом мыслительной аналитической, проектной и практической деятельности и запускают процессы саморазвития в участниках.

Какова пространственно-временная модель образовательного процесса?

Образовательный процесс СНПО в рамках межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров с интеграцией в него методики активного проектирования мы рассматриваем, в аспекте нескольких концептуальных уровней организации деятельности (таблица 40).

Каждый из уровней обладает своими целями, методами и средствами для формирования определенных компетенций, этапов самоактуализации и, в конечном счете, формирующих общую профессиональную компетентность специалиста.

Жизнедеятельностный уровень – характеризует пространство жизнедеятельности обучающихся (школьников, студентов, специалистов) и является внешней средой по отношению к образовательному процессу (жизнь, работа, карьера, интересы, увлечения и т.д.). Здесь формируются главные мотивации для образовательного процесса, могут приобретаться определенные знания, навыки и опыт, которые превносятся в образова-

Таблица 40 - Концептуальные уровни организации образовательной деятельности

Уровень	**Форма**	**Общий результат**	**Компетентность (Компетенции)**
Жизнедеятельностный	Группы местного сообщества (по личностным характеристикам)	Личностные мотивы, установки, направленность	Цели - личные, профессионального образования, карьерного роста
Теоретический (образовательный)	Проблемные лекции Пленар	Теоретические знания с выходом на проблематизацию в рамках профессии	Базовая профессиональная управленческая компетентность
Учебно-лабораторный **(проектно-практический)**	Инновационно - поисковые творческие группы, формируемые из общего потока обучающихся методами: случайных чисел; взаимных предпочтений; общих интересов в предметной области	Заинтересованность в учебном процессе; Соорганизация; Вдохновение, Драйв; Опыт творческой, научно-поисковой деятельности; «Интеллектуальные товары» в области профессиональной деятельности	Управленческие уме-ния (руководить, подчинятьс-ся); Коммуникативная компетентность; Сотрудничество; Креативность менеджера; Способность к инновациям; Проектные.
Итоговый проектно-организационный - **деятельностный** (силами студентов) в рамках учебного плана (зачет, экзамен, защита)	Ярмарка «Ноу-Хау»; студенческая научно-практическая конференция; торжественная церемония; молодежный форум; Шоу; Экспертный совет; Анимационная программа; Презентация.	Опыт организаторской работы; Общественное признание; «Радость успеха»	Профессионализм в креативном и анимационном менеджменте; Выход на **активное проектирование в деятельностном режиме**
Рефлексивный	Индивидуальная ***Рабочими группами Общая (на пленаре)***	Запуск процессов **саморазвития**	Новые цели; Компетентность в соорганизации команды; Выход на профессиональное сотрудничество и на деловое партнерство

тельный процесс, так как в процессе жизнедеятельности создаются точки рассмотрения и восприятия ситуаций, мировоззрение, цели, реакции, установки и т.д. В этот слой обучающиеся уносит все свои знания, навыки и опыт, полученные в образовательном процессе. То есть мы можем сказать, что жизнедеятельностный уровень формирует заказ и экспертизу (вход и выход) образовательного процесса.

Теоретический (образовательный) уровень в контексте нашего рассмотрения мы представляем как базовую массовую (для всей группы, потока или всего коллектива) пленарную работу, где осуществляются проблемные лекции, куда эффективные рабочие группы, созданные из числа обучающихся, выносят свои промежуточные и конечные творческие проектные наработки. На этом уровне осуществляется приобретение теоретических знаний с выходом на проблематизацию в рамках профессии и закладывается базовая управленческая компетентность. Здесь же закладываются навыки межгрупповой соорганизации, формируется пространство коллективной мыследеятельности: становление мыслительного пространства - возникновение и развитие коммуникации, трансляции, понимания, овладения новыми семиотическими (знаковыми) средствами и способами работы с ними; последовательное коллективное решение мыследеятельностных задач: проблематизация, проектирование, программирование, построение концепций, моделирование ситуаций, формирование задач, выработка понятий с учетом типа деятельности (исследование, проектирование, программирование, управление, организация), где осуществляется содержательное продвижение. На этом уровне осуществляется тренинговая «обкатка» и «продажа» промежуточного интеллектуального товара творческих рабочих групп. Здесь применимы проблемные лекции и все формы организации коллективной мыследеятельности – выступления, обсуждения, работа на понимание, соотнесения, выработка коллективного решения и др. В качестве промежуточного товара могут выступать образовательные продукты, которые группы в виде мастер-классов (в активной форме - «так, как бы вы хотели, чтобы вам преподавали» или «чтобы вашим ученикам было интересно») реализуют на общих творческих занятиях. Форма мастер-классов может представлять авторские игры, тренинги, зеркальный театр и др.

Учебно-лабораторный (проектно-*практический*) уровень характеризуется разбиением общего коллектива на инновационно-поисковые творческие группы, формируемые по различным принципам в зависимости от ситуации. Это может быть: по интересам (профессиональным, образовательным, карьерным, политическим и др.), по симпатиям и взаимным предпочтениям, с применением теории случайных чисел и т.д. Одна из основных целей, создания так называемых эффективных рабочих групп – соорганизационная. Исследования показали, что соорганизованность групп, задействованных методикой активного проектирования даже за короткий период времени – значительно возрастает. Кроме того, такая форма организации прививает навыки осуществления соор-

ганизации всем участникам процесса. И помимо этого, возрастает уровень общей соорганизованности всего коллектива, где действуют такие эффективные рабочие группы. Группы выбирают руководителей – здесь тоже могут быть различные принципы выбора, в зависимости от целей ИОМ. Каждая из групп самоопределяется в своей предметной области интересов, где будет осуществляться ее творческая коллективная мыследеятельность. Это могут быть креативные проекты под заказ или с учетом групповых (организационных) целей, а также другие виды интеллектуального товара (образовательно-консалтинговые услуги по приобретению или развитию определенных личностных или профессиональных качеств, входящих в представляемую (требуемую) модель профессиональной компетентности). Значительно возрастает заинтересованность в учебном процессе, так как, появляется образовательный эмоциональный вектор. Также к положительным результатам данного уровня можно отнести: вдохновение, драйв, позитивный настрой, энергетический поток (flow), опыт творческой научно-поисковой деятельности и, конечно же, «интеллектуальные товары» - как результаты креативной коллективной мыследеятельности. Основными компетенциями, из общей модели профессиональной компетентности, закладываемые на этом уровне являются: управленческие умения, коммуникативная компетентность, соорганизационная, креативность и способность к инновациям.

Итоговый проектно-организационный (*деятельностный*) уровень соответствует организации и проведению итогового занятия по изучаемой дисциплине. Часто мы подразделяем его на два слоя – *организаторский и итоговый*. Организаторский уровень формируется из руководителей всех эффективных рабочих групп и действует параллельно с общим образовательным процессом. Целью деятельности группы руководителей является организация работы по определению формы и созданию проекта итогового занятия. Причем, если работа на других уровнях организуется при участии преподавателя, то деятельность на организаторском и итоговом уровнях осуществляется самостоятельно. Обучающиеся на практике демонстрируют и применяют знания, методы и средства, освоенные на других уровнях ИОМ. В распоряжении руководителей есть административный ресурс – их творческие эффективные рабочие группы. Вся менеджерская работа по планированию, организации, подготовке и проведению итогового занятия в данном случае осуществляется без участия преподавателя (всегда представляет очень приятный, благодарный и удивительный сюрприз). Это могут быть защиты проектов

или демонстрация своих достижений в выбранных предметных областях. Причем, самое интересное, что требование преподавателя «Не повторять достижения предыдущих учебных групп или коллективов» приводит к запуску творческих процессов, осуществив которые обучающиеся получают, ни с чем несравнимый, многосторонний опыт, полезный для их дальнейшей жизнедеятельности. Формы проведения итоговых занятий (зачетов, экзаменов или защиты работ) обучающиеся выбирают исходя из требований «рыночной ниши», которыми в их случае могут быть пленар или более широкий состав, так как они сами же и предусматривают свою аудиторию. Приглашаются любые гости: преподаватели, родители, друзья, коллеги, заказчики, весь коллектив, работодатели и т.д. Самостоятельно организуется и место проведения - помещение или территория. Формы проведения, которые уже использовались – это: ярмарки (консалтинговых услуг, «Ноу-хау» и др.), научно-практичекие конференции, церемонии («Оскар в области успеха» и др.), презентации (рекламных компаний; собственного авторского фильма, посвященного менеджерам всех времен «Игра со временем» и др.), форумы, экспертные советы, утренники, путешествия, игры, анимации, шоу, диалоговые площадки. Результирующими достижениями этого уровня являются: опыт осуществления проектной и организаторской работы, общественное признание и «радость успеха». Значимыми компетенциями этого уровня являются появившийся профессионализм в креативном и анимационном менеджменте и выход на активное проектирование и последующую деятельностную позицию.

Самостоятельно существует *рефлексивный* уровень, «выход в который» осуществляется постоянно из всех остальных уровней после любого значимого процесса деятельности. Рефлексивная деятельность, осуществляющая «прорастание» опыта и запуск процессов саморазвития у всех ее участников, может проводиться в зависимости от необходимости в форме индивидуальной, рабочими группами и общей - пленарной рефлексий. И как результат обучающиеся фиксируют новые цели, приобретение опыта, компетентность в соорганизации команды, выход на профессиональное сотрудничество, деловое партнерство.

В чем сущность активного проектирования? В современных условиях всемирной глобальной нестабильности и Российского переходного периода к рыночной экономике, основными направлениями поиска эффективных путей развития являются: управление знаниями; рост значения интеллектуального капитала – новых идей; высво-

бождение потенциала человеческой эффективности; в организационном плане – переход к гибким адаптивным структурам; организация совместной деятельности персонала и применение методов коллективного принятия решений. Фактически делается акцент на интеллектуальный капитал. Превращение системы образования из репродуктивной в развивающую, включение обучающихся в решение профессиональных и личностных задач требует технологизации образовательной среды и совершенствования самих технологий обучения. Такой подход закреплен в «Национальной доктрине образования в Российской Федерации», «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года». Этой цели соответствует применяемая нами на всех уровнях образовательного процесса методика активного проектирования.

Метод проектов появился в мировой педагогике достаточно давно (порядка 300 лет назад). Уже в 1915 г. русский педагог С.Т. Шацкий активно использует проектные методы в образовательном процессе. В основе методов проектов лежит развитие познавательных навыков учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания и ориентироваться в информационном пространстве, развития критического мышления.

Для современных проектных методов основой являются: теория целостности личности и ее развития – К.А. Абульханова-Славская [1-2], Б.Г. Ананьев [12], А.С. Выготский [96], А.Н. Леонтьев [252], С.Л. Рубинштейн [361]; деятельностный подход к развитию личности – В.В. Давыдов [135-137], А.Н. Леонтьев [252] и др.; развитие профессионального творчества, творческой самостоятельности – В.И. Андреев [14-16], А.А. Бодалев [45] и др.; методы проблемно-развивающего и активного обучения – С.И. Архангельский [25], А.А. Вербицкий [81-82], В.В. Давыдов [135-137] и др.; проблемы технологий обучения – В.П. Беспалько [40] и др. Однако эти технологии непрерывно развиваются и по праву сейчас относятся к технологиям XXI века, предусматривающим адаптацию к стремительно изменяющимся условиям жизни. Таким образом, если кратко сформулировать что такое образованность в постиндустриальном обществе – по мнению А.М. Новикова - это способность общаться, учиться, анализировать, проектировать, выбирать и творить [301].

Сегодня изменениям подвержен весь деловой мир, поэтому идти в ногу с переменами и обогнать их – главная задача современного делового человека. Исследования ученых экономистов (В.П. Безкоровайный, В.Н. Бурков, В.И. Воропаев, В.Н. Михеев, В.С. Палагин , Г.И. Секлетова, Б.П. Титаренко и др.) и психологов (П.Е. Горинов, Л.Ю.

Григорьев, О.С. Кужель, Ю.А. Лунёв, Д. Майерс, А.С. Чернышев и др.) показывают, что наибольшего эффекта добиваются те организации, которые максимально используют проектную деятельность, являющуюся источником и гарантом перемен. Важнейшими признаками новых моделей бизнеса становятся переход к управлению проектами, возрастание тенденции проектно-командного характера работ в любом виде деятельности. Проектные технологии предусматривают умение адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям жизни человека постиндустриального общества, по выражению А.М. Новикова – «проектно-технологического» типа [301]. Наблюдаются следующие позиции проектной деятельности.

Философская позиция **-** проектная деятельность – наука, целостный процесс и искусство.

Социально-психологическая позиция - проектная деятельность – целостный процесс создания нового проекта с учетом социально-экономических требований общества.

Психолого-педагогическая позиция - проектная деятельность – (творческое мышление - предполагает развитие у обучающихся творчества, наблюдательности, волевого и умственного напряжения, эмоционального подъема, воображения) конструктивно-проектное творчество в системе профессиональной деятельности, направленное на развитие познавательных процессов, умственных операций и форм мышления.

Позиция логического анализа и синтеза - проектная деятельность направлена на овладение обучающихся приемами логического анализа путем наблюдений, сравнений, конкретизации, моделирования, проектирования.

Позиция проектно-поисковой направленности - проектная деятельность – эффективное средство конкурентоспособности и самоутверждения будущего профессионала, обеспечивающая усвоение и активное использование принципов и методов отбора информации, умения дискутировать, анализировать, синтезировать на основе применения разнообразных форм и методов обучения.

Личностная позиция - проектная деятельность – готовность обучающегося к ее осуществлению.

Резюмируя вышесказанное, констатируем, что проектная деятельность это умение создавать новые проекты с учетом социально-экономических требований общества,

направленных на развитие у обучающихся логического анализа, синтеза, творческого мышления, личностных качеств, готовности к ее осуществлению.

Проект **–** является стратегическим механизмом осуществления основных нововведений благодаря прогностичности, направленности на будущее, на реализацию не только актуальных, но и перспективных образовательных потребностей, социального заказа на компетентность. Проектирование рассматривается как логический линейный процесс: в рамках существующего предприятия решить одиночную инновационную, ограниченную во времени и комплексную задачу для быстрого вывода инноваций на рынок (Х. Берр, Д. Кендалл, С.К. Роллинз, Т. Каппелс, В.Н. Михеев, Р. Ньютон и др.); создания конкретного проектного продукта целенаправленной и проектно-ориентированной деятельности, а также эффективное управление проектами - сроками, проектным взаимодействием, рисками, поставками, качеством (Н.М. Абдикль, В.И. Воропаев, Д. Дипроуз, Ю.Н. Лапыгин и др.).

В рамках образовательной деятельности для школ (М.И. Гуревич, Н.Н. Курова, Л.М. Ларионова, Л.И. Лебедева, М.Б. Павлова, Д. Питт, М.Б. Романовская, Г.Н. Сабитова и др.) авторы часто упрощают саму идею управления проектами и не всегда обоснованно подменяют ею активные образовательные технологии. Формированию конкретной профессиональной компетенции специалиста посвящено применение проектной деятельности в вузах (Р.Н. Азарова, В.А. Богословский, Н.В. Борисова, Н.Ю. Бугакова, И.Г. Галямина, Н.И. Дунченко, Н.М. Золотарева, В.Б. Кузов, С.И. Курганский, Н.В. Лабутина, О.П. Мелехова, Н.Ю. Пахомова, М.А. Смирнова и др.) [408].

Вся рассматриваемая литература по управлению проектами работает в Ньютоновском – линейном – логическом мышлении, главной задачей которого является анализ причинно-следственных связей и планирование, а также создание пошаговых технологий и инструкций. Этот стиль связан с чрезмерным развитием формальной логики в ущерб спонтанности мышления, однако именно он обеспечивает способность принимать ответственные решения и осуществлять их безотносительно к проявлениям внешнего мира, создавая в нем изменения.

Используемый в нашем исследовании – нелинейный – Эйнштейновский стиль мышления - более архаичный, основан на периферийном, расфокусированном внимании, обеспечивающем эмоциональное и чувственное восприятие мира. Этому стилю свойственны спонтанность, непредсказуемость, отсутствие внешней логики. По мнению

М.И. Беляева, образование в нелинейной логике невозможно без тесного единства Учителя и Ученика, ибо цель процесса образования заключается в том, чтобы Ученик в результате образования становился Учителем. Такой результат может возникнуть только когда Ученик начинает работать над собственным образованием самостоятельно, когда он перестает быть простым "потребителем" преподаваемых ему истин, а начинает быть "производителем" собственных знаний [36].

В своих работах В.А. Никитин указывал как основную методологическую образовательную проблему – отсутствие целого, в котором образование обсуждается, а перспективы – строятся. Необходимо простроить «Мыследеятельностную» сферу образования. Она содержит полноту и целостность (конфигуратор – «ромашка»), где центр представляет - образование, а лепестки – совокупность соответствующих образовательных технологий. Причем эти технологии могут меняться по составу и качествам в зависимости от целей образовательного процесса или от этапа системы непрерывного профессионального образования. Разновидностями технологий могут быть: мыследеятельность (МД), традиции, шоу, наука, тренинги, игры, ремесла, культура и др.[296].

В исследовании образовательный процесс строится в следующих рамках: образовательная среда, экономика, культура, религия (духовность). Процесс редукции в образовании проходит следующие этапы:

Ученичество – самоопределение – воспитание – обучение – подготовка - тренировка.

Образовательный процесс интегрирует основные составляющие компоненты, для осуществления качественных изменений в мыслительной деятельности обучающихся. Главный образовательный процесс развития – ***активное проектирование.***

Понятие «Активное проектирование» предложили С. Цымбал и А. Кабицын в 2002 г. для социальных экономических систем. Его суть заключается в создании комплексного проекта на основе объединительной идеи, обеспечивающей согласование интересов независимо функционирующих субъектов экономики в условиях нестабильной среды и рассматриваемых с точки зрения теории активных систем, разрабатываемой в Институте проблем управления РАН [492]. Мы считаем целесообразным применение идеи активного проектирования в образовательном процессе. Фундаментальный принцип теории ***активных систем*** и теории фрактальности, по мнению И. Ансоффа, обусловливается проявлением активности участников системы, где управляемые субъекты

обладают свойством активности, в том числе свободой выбора своего состояния, собственными интересами и предпочтениями, то есть осуществляют выбор своего состояния целенаправленно. Считается, что управляемые субъекты стремятся к выбору своих состояний (стратегий), которые являются наилучшими с точки зрения их предпочтений при заданных или прогнозируемых значениях управляющих воздействий, а управляющие воздействия в свою очередь зависят от состояний управляемых субъектов. При разработке социальных проектов – это означает, что каждый участник проекта за счет участия в нем решает какую-то актуальную для себя задачу [20] .

Под ***активным проектированием*** (АП) ***в образовании*** понимается – результат активной соорганизованной коллективной образовательной мыследеятельности, заключающийся в создании комплексного проекта на основе объединительной идеи, обеспечивающей согласование интересов всех участников образовательного процесса (обучающихся и Учителя) как независимо функционирующих субъектов в условиях нестабильной среды, где управляемые объекты (обучающиеся) обладают свойством активности, в том числе свободой выбора своего состояния, собственными интересами и предпочтениями, а управляющие воздействия (Учителя) в свою очередь зависят от состояний управляемых объектов (обучающихся). Все участники данного образовательного процесса осуществляют выбор своего состояния целенаправленно (с учетом личных целей) и действуют в условиях квантового мышления и в режиме Flow-менеджмента [407]. В общем виде модель процессов активного проектирования представлена на рисунке 10.

АП - это полипроцесс, включающий совокупность процессов, управляющих изменениями. Необходимо выстраивать совместимую взаимосвязь всех составляющих процессов. Основными блоками являются: цели (ценность, задачи…); объекты (онтология, предметы, модели…..); средства (техники, технологии…). Основная идея – управление развитием. В данном случае основная задача - управление процессом развития (топ уровень современного управления).

Необходимо учитывать очень важный аспект *оестествления* – т.е. способность породить такие изменения, которые на следующем шаге способны укорениться (самовоспроизводиться). П.Ф. Друкер так охарактеризовал инновационные процессы: «Любой бизнес не испытывает проблемы в идеях. Проблема лежит в способности людей превратить эти идеи в инновации» [152].

Рисунок 10 - Модель основных процессов активного проектирования

Одним из основных ***отличий*** методики АП является не совершенствование привычных методов работы, а оценка того, что необходимо сделать, и переход к деятельности. Это ***означает переход*** от ***теоретически поставленных целей*** – знание и понимание – к результатам - деятельности. Так как мы применяем представленную методологию активного проектирования на всех уровнях системы непрерывной профессиональной подготовки межкорпоративного образовательного комплекса, то логично сравнить ее с традиционными разделами теории обучения, такими как андрагогика и педагогика, представленными в таблице 41.

Таблица 41 - Сравнение педагогики, андрагогики и методологии активного проектирования

Критерии сравнения	**Педагогика**	**Андрагогика**	**Активное проектирование**
Что должны знать обучающиеся	Знания, предлагаемые учителем	Востребованные знания (осознанная необходимость)	Дисквалификация – осознанная некомпетентность (запрос на новые знания)
Я концепция обучающихся	Зависимая роль	Самостоятельная позиция в обучении	Сотрудничество учителя с учениками

Продолжение таблицы 41.

Роль опыта обучающегося	Метод передачи знаний	Метод обмена опытом	Распредмечивание (избавление от имеющихся стереотипов) содействие постановке целей
Готовность к обучению	Создается учителем	Осознание востребованности	Создание ситуации интереса (запроса)
Ориентация процесса обучения	Содержание знаний конкретной дисциплины	Получение полезного жизненного опыта	Деятельностный подход (что я завтра буду делать)
Мотивация	Внешние мотивирующие факторы (оценки, одобрение, порицание)	Внутренние источники мотивации (стремление к росту и развитию)	Видение стратегии развития и создание позитивного настроя по ее достижению

Применение активного проектирования в образовательном процессе разворачивает нас от традиционного образования к управленческому. Разница между традиционным и управленческим образованием приведена в таблице 42.

Управленческое образование применимо на всех этапах системы непрерывного профессионального образования (школьники, студенты, специалисты). И если на предприятии для решения одной конкретной проблемы возможно применение процесса активного проектирования, то там, где стоят еще и цели профессионального образования - проектирование модифицируется в инновационный образовательный маршрут (ИОМ), интегрируемый к процессу обучения.

Таблица 42 - Традиционное и управленческое образование

Тема	**Традиционное образование**	**Управленческое образование**
Ориентировано	Изучение «чего-то» (того, что преподают)	Научение «чему-то» (что получают)
Упор	Анализ причинно-следственных связей	Развитие способности воображения и развития результата
Взгляд	В прошлое	В будущее
Содержание	Обучение «правильным» знаниям и действиям	Процесс выявления и устранения проблем
Установка	Ошибка – наказуема Жесткое расписание	На ошибках учатся Гибкий подход
Готовит	Знающего человека	Мудрого (думающего) человека

Этапы активного проектирования, реализующие целостный педагогический процесс, представлены в таблице 43.

Таблица 43 - Этапы активного проектирования

Этапы	Содержательное наполнение
Постановка целей (целеполагание)	- цель образовательного процесса; - цель развития; - цель проекта; - овладение целями (обучающиеся рассматривают цели группы или организации как свои собственные); - рефлексия.
Проблемный анализ (проблематизация)	- осознание логической модели дерева проблем «Корни-Крона»; - фокусирование на первостепенных проблемах; - детальное описание ситуации; - рефлексия.
Самоопределение, уточнение целей	в вопросах: - «Кто Я?»; - «Где Я?»; - «Куда Я иду?»
Разработка стратегии	- осознание «изменения картины мира»; - решение проблем (структурирование); - выбор стратегии; - принятие решений.
Разработка проекта	- категории проектирования; - матрицы планирования проекта: инструмент для управления и оценки проекта; - управление рисками; - рефлексия.

Этап постановки целей. В любой социальной среде главным и первопричинным является цель (целеполагание). В последнее время активно используется концепция целевого управления. В нашем случае, для процесса активного проектирования аспект постановки цели является основополагающим. Психология нам дает первичность личной мотивации. Когда я хочу, я действую лучше, чем когда я обязан. Я хочу для себя, а обязан для кого-то. Самомотивация участников является мотивацией и основой для выбора цели.

Необходимо уточнить вопрос о первичности целей и проблем. Поверхностная логика предполагает необходимость знания реальности (проблем), прежде чем мы сможем установить цель. Однако цель существенна даже для того, чтобы придать направление и смысл любой дискуссии, в том числе и проблематизации. Многие исследователи, по мнению С.Д. Трифоновой, показывают, что группы неизменно определяют цели, ос-

нованные на том, что было сделано ранее, а не на том, что надо сделать в будущем. Во многих случаях не уделяется внимание тому, что можно осуществить [413].

Цели, устанавливаемые путем определения идеальных долгосрочных стратегий и последующего формирования реалистических шагов по их достижению, являются более вдохновляющими, созидательными и мотивационными. Даже если до детального анализа существующей ситуации цели могут быть определены несколько шире, их следует устанавливать вначале. Затем, когда ситуация будет ясна, цели могут быть сформулированы более строго и конкретно, уточнены или даже пересмотрены, если окажется, что ситуация выглядит несколько иначе, чем представлялось ранее. Качественно поставленные цели должны удовлетворять характеристикам: реалистичность и вызов. Если цель не реалистична, она не внушает надежды, но если она не связана с вызовом, это не создает мотивации. Таким образом, названные категории определяют пространство, где цель должна существовать. Кроме того, цель должна отвечать следующим требованиям: конкретность, результативность, иметь дату достижения, измеримость, предусматривать осуществление функции контроля и, конечно же, цель должна быть желанна для исполнителей.

Проблемный анализ. Менеджер – человек, который должен уметь ставить цели и решать проблемы. Отличие проблемы от задачи заключается в том, что если задача находится в зоне логического мышления (по формуле, алгоритму, образцу, имеет единственное решение), то проблема - из зоны творческого (креативного) мышления. В реальной действительности – нет правильных и единственных решений проблем. Любая проблема имеет множество решений. Человек получает тот результат, которого он смог добиться. Насколько этот результат эффективен, оптимален для данной ситуации, показывают дальнейшие события. Правильная постановка проблемы – большая доля успеха ее разрешения. Часто принимают симптом за проблему, или не могут четко увидеть первопричину. Для правильной формулировки проблемы необходимо ответить на следующие вопросы: Когда возникла проблема? Почему она возникла? Чья это проблема? Кого она касается? Исследование движущих сил: « кто за?», а «кто – против?» решения рассматриваемой проблемы. Почему надо решать проблему? Что будет, если проблему не решать? Необходимо зафиксировать, что методика разрешения проблем состоит в их структурировании и переводе в совокупность задач, т.е. заданий, за которыми стоят определенные способы решений или способы действий. Не всегда переход от проблем к

задачам намечается сразу и непосредственно. Если это не удается, то переходят к следующему витку проблематизации: более разнообразная тематизация проблем (нового порядка), целеобразование (на следующем уровне), выход к соответствующим задачам и их решение. В результате проблематизации получается два параллельных ряда образований: с одной стороны, ряд задач, имеющих соответствующие им способы решения, а с другой – ряд проблем, для которых необходимо искать и создавать (конструировать или проектировать) способы решения. В каком-то смысле – целью проблематизации является выявление и разделение проблем и задач, и определение двух принципиальных стратегических линий: одной – в отношении проблем, другой – в отношении задач. По поводу каждой из проблем необходимо строить особую программу методологических исследований и разработок (мы разделяем: проблемы – область методологии, зона творческого, коллективного мышления, в то время, как задачи – область планирования работ, зона логического мышления). Участники проектирования проводят проблемный анализ ситуации, используя логистическую модель дерева проблем «Корни-Крона» (рисунок 11) [412].

В ходе проблематизации участники лучше осознают свои цели и способы их достижения из текущей ситуации, принимают ответственность за результаты своих действий. В этом случае очень значимым является процесс с***амоопределения.*** Самоопределение позволяет человеку обрести устойчивую платформу и запустить процессы саморазвития (определить свои цели и ценности, определить свою ситуацию, определиться в своих действиях). Другими словами точно знать, чего он хочет здесь и сейчас.

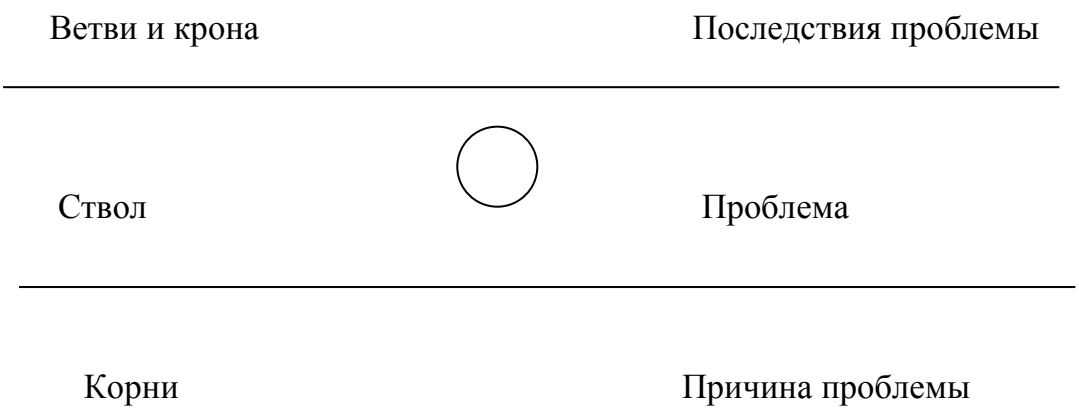

Рисунок 11 - Дерево проблемы «Корни-Крона»

Самоопределение важно как для студента, так и для профессионала и чем раньше это произойдет, тем более плодотворно он сможет достичь своей компетентности и преуспеть в карьерном росте. Самоопределение важно осуществлять в сферах трех категорий (таблица 44).

Таблица 44 - Процесс самоопределения

гражданин	**профессионал**	**личность**
Где Я?		
С кем Я?		
Что Я делаю?		

Опираясь на самоопределение членов коллектива, руководитель проекта (преподаватель) может реализовывать модели самоконтроля, что крайне важно в творческом инновационном коллективе.

Этап разработки стратегии. Целью этого этапа является преобразование обсуждения в решение, стратегию, как средство изменения ситуации. В проблемном анализе принимается описательная, а не оценочная терминология, что позволяет сохранять объективность и беспристрастность. На этом этапе необходимо осуществлять конструирование вопросов для формирования деятельностной позиции участников процесса проектирования (не размышлять и говорить, а предлагать и действовать).

При анализе ситуации вводятся две доски - два плана рассмотрения:

- *содержательный* (отвечающий на вопрос - ЧТО делать?)
- *организационный* (методологический - дающий механизм реализации – основные функции, и отвечающий на вопрос – КАК делать?).

Анализ дерева проблем производится с помощью стратегических вопросов:

1. Определение - *на какие из всех причин я сам(а) могу воздействовать*? У меня есть: - свои установленные полномочия; - свои знания; - свои ресурсы

2. Партнеры - *на какие из причин я могу воздействовать вместе с другими участниками?*

3. Выбор - *С помощью фокусирования, на каких причинах я могу, по крайней мере, косвенно – наиболее эффективно воздействовать на рассматриваемую проблему?*

Цель данного этапа – обоснование как можно большего числа альтернативных действий, предложенных участниками активного проектирования. Процесс стимулирования мышления по сбору вариантов также важен, как и сам список альтернатив, поскольку он создает творческий поток сущностей. На этой широкой базе творческих возможностей участников будут выбираться конкретные деятельности на стадии проектирования. Необходимо сделать все возможное, чтобы извлечь все варианты от участников процесса проектирования. Методы стимулирования творческой активности представлены в большом количестве источников. Главная задача на этом этапе – выйти за пределы самоограничивающих предположений (запредмечиваний), решить старые проблемы новыми, нестандартными методами. Как только список возможностей будет составлен, задачей следующей фазы будет простой выбор лучшей из альтернатив по необходимым критериям и ограничениям. Однако, в сложных ситуациях, которые часто возникают, может оказаться необходимым проанализировать список возможностей еще раз, обращая внимание на полезность и цену каждого варианта действий. Определенная комбинация двух или более идей может оказаться оптимальной. Результатом этого этапа является «упакованное» обсуждение проблемы в виде стратегии.

Этап разработки проекта. Проектирование – время для решения и время для уточнения. Это конструирование плана действий для выполнения ясно определенных требований на полностью обследованной основе реальных (выбранных) возможностей по результатам проблематизации. Основные категории активного проектирования:

Цель развития — Цель проекта — Задачи — Результаты — Деятельности — Ресурс

На стадии проектирования каждая категория проекта анализируется с точки зрения достижения цели проекта и цели развития. По каждой категории проблематизируются важные критические предположения, допущения и риски, которые могут возникать в ходе реализации проекта. На все риски необходимо предусмотреть возможные действия по их снижению и страхованию.

Прежде чем сформулировать категорию «деятельности», надо провести заключительную проверку соответствия планируемых действий установленной цели. Таким же образом необходимо рассмотреть каждую категорию проектирования (таблица 45).

Таблица 45 - Матрица планирования проекта

Категория проекта	Описание	Критерий изменения	Способ проверки	Важные и критические допущения
Цель развития				
Цель проекта				
Задачи				
Результаты				
Деятельности				
Ресурсы				

Эта стадия наилучшим образом повышает осознание и ответственность участников проекта по каждой категории. Фундаментальным принципом и целью развития профессионала является достижение эффективной деятельности, которая предполагает определенную количественную оценку и установление собственных высочайших стандартов, независимых от требований и ожиданий других людей. Этап проектирования является самым сложным, так как каждый участник реально отвечает сам себе на вопрос: «Что и как я завтра буду делать?» (рисунок 12).

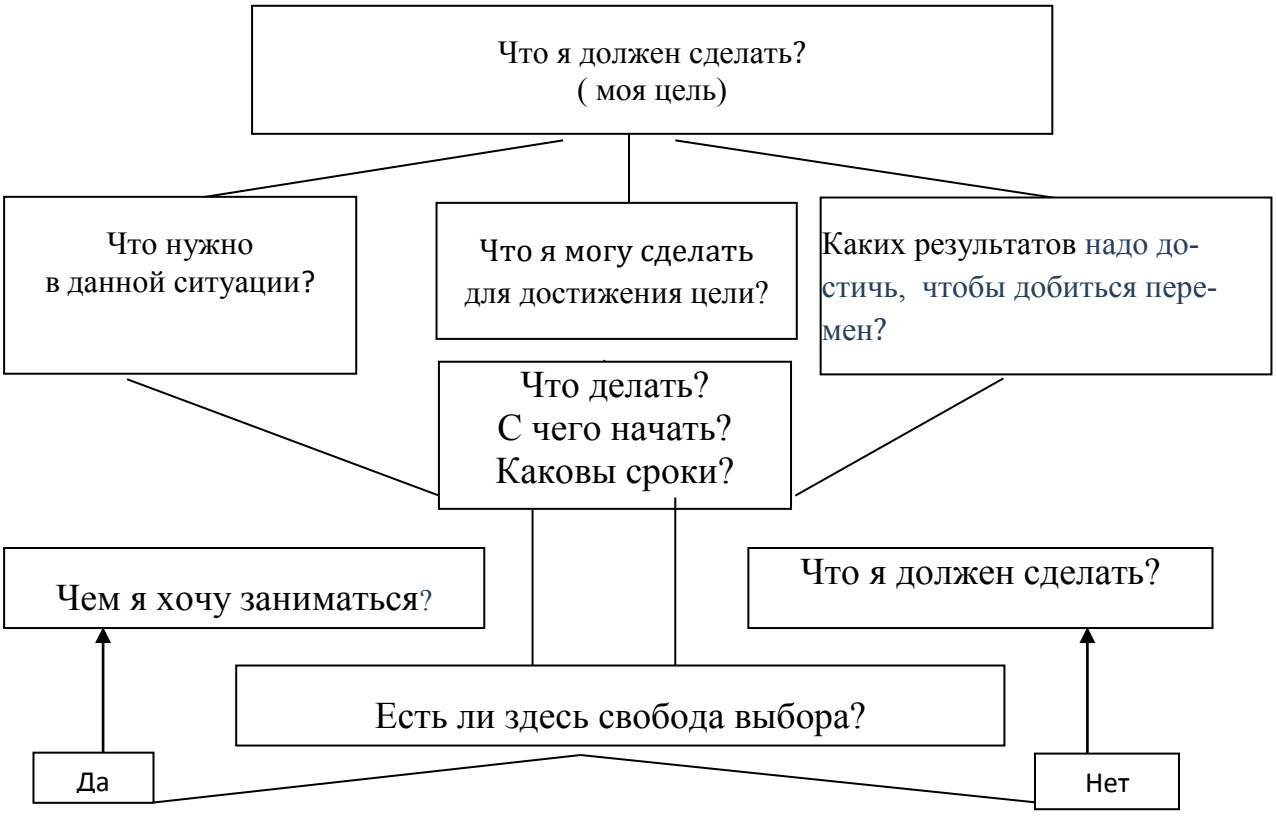

Рисунок 12 - Деятельностная позиция самоопределения.

Игровая форма проведения процесса активного проектирования поначалу создает у людей легкомысленное отношение. Трудности вызывает переход к осознанию необходимости занимать деятельностную позицию. Участники могут сопротивляться, могут возникнуть сложности в межличностных контактах. Проведенные исследования показали, что большую помощь на этом этапе может оказать правильно составленная последовательность вопросов к участникам проектирования, представленная на рисунке 12.

Человек получает свободу лишь в том случае, когда обретает ответственность, а, следовательно, только в случае «Что я должен сделать?». В противном случае это его реализация в чистом виде, не улучшающая работу организации.

Далее разрабатывается календарный план реализации проекта (таблица 46).

Таблица 46 - План реализации проекта

		Сроки (месяцы проекта)					
Вид деятельности	Содержание						
Результат 1							
Деятельность 1.1							
Деятельность 1.2							
……..							
Деятельность 1.n							
……							
Результат m							
Деятельность m.1							
…..							
Деятельность m.n							

Ключевые вопросы этапа проектирования:

-Что вы предлагаете делать? (Вопрос показывает, что пришло время принимать решение).

-Когда вы намерены это делать? (Необходимо определить четкие временные рамки).

-Позволит ли это действие вам приблизиться к цели? (Проверка – движемся ли мы в направлении цели).

-Какие препятствия вы можете встретить на пути? (Разрушительные внешние сценарии, внутренние обстоятельства).

-Кому нужно знать? (Перечень «связанных» с проектом групп).

-Какая поддержка вам нужна? (Желаемые формы поддержки).

-Как и когда вы намерены получить эту поддержку? (Деятельность по получению поддержки).

-Не возникли ли у вас другие предложения? (Ответственность за то, что ничего не упущено). На этом этапе цикл проектирования завершен.

Структурированные или неформально реализуемые фундаментальные принципы *повышения осознания* и *формирования ответственности* в самом участнике являются *главными* в процессе проектирования. Выбираемые индивидуально цели служат, в том числе и для *обеспечения персонального роста.* Процесс проектирования позволяет не только решать определенные проблемы (корпорации, группы, и т.д.), но и запускать процессы саморазвития участников (сотрудников корпорации, студентов, школьников, слушателей учебных групп).

Этап выполнения проекта. Структурированный подход к выполнению проекта имеет строго определенную последовательность этапов, деятельностей и принципов, приведенных в таблице 47.

Таблица 47 - Структура процессов выполнения проекта

Этап	Деятельность	Принцип
1. Идентификация проекта	Определить нужный процесс для планирования	Процесс должен давать реальные возможности для улучшения всей продуктивности и должен достигнуть пика внутренней эффективности
2. Координация	Выбор партнера	Партнеры должны иметь серьезную заинтересованность в проекте, иметь опыт в перепланировании внутренних процессов, быстро принимать решения, быть настроенными на сотрудничество
3. Организация	Организовать управляющий комитет	Управляющий комитет должен быть быстро создан и включать в себя руководителей организаций-участников. Комитет должен определить инвестиции каждого партнера, роли, условия раздела прибыли, установить процедуры разрешения споров и установить параметры измерения эффективности и цели интеграции.
4. Команда ведения проекта	Собрать команду проекта	Команда должна состоять из 6-12 человек, полностью работающих на проект. В команду должны войти работники организаций-участников, эксперты текущих процессов, эксперты в перепланировании и менеджменте перемен

Продолжение таблицы 47.

5. Перепланирование	Спланировать интегрированный процесс таким образом, чтобы увеличит эффективность	Перепланирование должно основываться на следующих принципах: на первом месте стоит цель; весь процесс планируется как единое целое; никакая функция не должна выполняться более одного раза; работа должна быть сделана теми, кто делает это лучше всего; весь процесс должен оперировать единой базой данных.
6. Выполнение и отслеживание	Развернуть новый процесс	Реализация процесса должна пройти несколько более четко определенных этапов. Он должен быть сфокусирован на раннем получении результата и протекать быстро, чтобы сохранить движущую силу
7. Контроль	Оценка результатов, поддержание связи	Связь должна происходить регулярно, информация должна быть доступной для каждого участника проектирования, необходимо подчеркивать для каждого работника логическое обоснование, ожидаемую прибыль и определять перспективы

Использование приведенных методик в образовательном процессе позволяет осуществлять управленческое образование, где *обучающийся - является активным творцом знаний, решений, информации*. Он учится на своем жизненном, творческом и практическом опыте.

Метод работы над проектом дает следующие результаты: сильную мотивацию**;** осознанно - востребованное (а значит более надежное) освоение теоретических знаний; углубленное практическое знание реальности; формирование отношения к действительности; приобретение практических навыков и умений; коммуникативную компетентность (умение и опыт ведения коммуникаций, дискуссий, переговоров и т.д.); умение воспринимать и оценивать информацию; развивает уверенность в себе (преодоление робости, самоуверенность); изобретательность; навыки проблематизации (отношение к проблемам, формулировка проблем, анализ, диагностика, умение решать).

Многосторонняя природа эффекта активного проектирования, применяемого на всех стадиях системы непрерывного профессионального образования в комплексе представлена в таблице 48.

Каждый проект, независимо от того осуществлен он или нет, представляет эскиз будущего и содержит в себе нечто увлекательное и поучительное.

Фундаментальным процессом всех этапов образовательной деятельности является **рефлексия** его участников. Методологическая рефлексия в деятельности – понимание, когда человек может применить какое-то знание (осознанное преосмысление в

Таблица 48 - Многосторонняя природа эффекта активного проектирования

Результат	**Пространство проявления**
Осознание и ответственность участников	Создается чувство «владения целью», формируются обязательства, развивается самоуважение и самомотивация. Когда я хочу, я действую лучше, чем когда я обязан. Я хочу для себя, а обязан для кого-то.
Развитие участников	Активное проектирование – весьма насыщенный процесс. Он выявляет детали, укрепляет ясность и понимание, обрисовывает все ресурсы команды. Создается пространство для модификаций и принятия решений о том, как это должно быть сделано.
Улучшение продуктивности деятельности	Добиваться большей производительности означает осуществлять изменение способов мышления и деятельности участников. Перемена такого типа – это не просто трансакция, а путешествие, которое имеет специфическую стандартную точку – «реальность» и ясную цель. Чтобы осуществить перемены, которые приведут к высокой производительности, необходимо сфокусировать свое внимание на целях, действии и развитии участников.
Улучшений взаимоотношений	Иерархия уступает место поддержке, порицание заменяется честной оценкой, внешние мотивации заменяются самомотивацией, защитные барьеры падают с образованием команд, скрытность заменяется открытостью и честностью.
Улучшение качества жизни в основной деятельности (учебе, работе)	Самоуважение, доверие и эффективность действий -неразделимы. Так же, должны сочетаться деятельность, обучение и удовольствие, если мы рассчитываем на устойчивую эффективность деятельности.
Учеба расширяет границы – запуск процессов саморазвития	Деятельность предполагает неисчислимые возможности для личных достижений – университет саморазвития.
Лучшее использование потенциала людей	Высвобождаются скрытые ресурсы в ходе активного проектирования, позволяющие находить оригинальные креативные решения рассматриваемых проблем.
Быстрая эффективная реакция в критических ситуациях	В атмосфере, где люди ценятся – они готовы проявлять инициативу с максимальным использованием своего потенциала, не ожидая приказов или указаний.
Большая гибкость и адаптивность изменений	Вся суть активного проектирования направлена на изменения, формирование осознания и ответственности. Только гибкость создает необходимые актуальные конкурентные преимущества людям и организациям.

опыт). Рефлексия – вообще и мышление, в частности – обращение внимания на собственную деятельность сознания, форма теоретической деятельности человека, направленного на осмысление своих собственных действий и их законов. В узком смысле – новый поворот духа после совершения познавательного акта к Я, благодаря чему становится возможным присвоение познанного («*я понял!*»). Рефлексия – это осознание чело-

веком своей деятельности, возникающих проблем и путей их решения, эмоциональных изменений, форм коммуникаций, методов самоанализа и т.п. Рефлексия является средством фиксации достигнутых результатов и непременным атрибутом, сопровождающим индивидуальную деятельность на развитие. Успешное профессиональное становление личности зависит от ее способностей адекватно оценивать себя и свою профессиональную деятельность, т.е. от того, в какой степени человек способен к рефлексии всех значимых аспектов профессионализации.

Для успешной работы в постоянно изменяющихся условиях, ему мало имеющихся знаний и умений, т.е. для оптимального соответствия требованиям профессии необходимо систематическое обновление профессионального образования, без чего отставание от профессиональной жизни станет роковым. Процесс рефлексии непрерывен, и для некоторых, являясь естественным следствием практической работы, требующей всё новых и новых знаний, ведет к обновлению и обогащению профессионального образования – саморазвития, самосовершенствования. Постоянная переоценка ценностей, перестройка взаимоотношений с миром, прежде всего с самим собой, с другими людьми, с обществом. В результате внутренних условий на основе сформированного психологического механизма дифференциации вступают в действие, актуализируются те или иные ценности. Здесь важно помочь задуматься над тем и тогда, над чем и когда это полезнее всего человеку – профессионалу. Однако проникнуть во внутренний мир личности нельзя путем «безучастного нейтрального анализа», невозможно это и методами чувствования, слияния с ним. Лишь в ходе *коммуникационного процесса с человеком* можно способствовать его свободному самораскрытию. Диалог актуализирует позиции субъекта в острых ситуациях, побуждая к пересмотру ценностей, отказу от чего-то в себе, поиску путей самоизменения. Создание рефлексивной среды предполагает создание: в мышлении – проблемно – конфликтных ситуаций; в деятельности – установки на кооперирование в команде; в общении – отношений, подразумевающих доступность собственного опыта человека для других и открытость опыта другого для себя. В этом случае большое значение имеет работа на понимание, к культуре которой приучаются все участники образовательного процесса с самого начала совместной деятельности.

Какова специфика методического обеспечения педагогической деятельности в межкорпоративном образовательном комплексе?

В межкорпоративном образовательном комплексе представлены следующие позиции участников образовательного процесса: педагог создает условия для самостоятельного учения; педагог вместе с обучающимися обеспечивает взаимное партнерство; динамичные формы организации учебного процесса; акцент на самостоятельную работу обучающихся; смещение акцента на самоконтроль и самооценку обучающихся;

Следует учесть, что в процессе образования, кроме профессионализма необходимо осуществлять:

1. Воспитание граждан – социально активных, творческих членов общества, овладевших системой общечеловеческих и национальных ценностей и идеалов, способных к преобразованию производства, производственных, экономических и общественных отношений, участию в управлении; обладающих чувством гражданской ответственности за свою жизнь, жизнь своей семьи, за результаты своей деятельности, за сохранение природы, за судьбы страны и мира.

2. Удовлетворение текущих и перспективных потребностей производства в экономической, социальной, культурной и других сферах в квалифицированных специалистах, соответствующих требованиям гуманитарного, социального и научно-технического процесса, обладающих широким общим и профессиональным кругозором, профессиональной мобильностью.

Но основной в образовательной проектной деятельности является «Я – концепция»: самоопределение, самообучение, самосозидание, самоконтроль, саморегуляция, саморазвитие, самооценка, самопознание, самопроектирование, самовоспитание, самосознание, самокоррекция, самосовершенствование, самореализация, самоактуализация, самоорганизация, самоуправление, самоформирование, самодисциплина.

Философия «самости» – «Я – концепция» раскрыта в работах А. Маслоу [272-273], К. Роджерса [360] и других авторов. Если в стимулировании мотивационно-потребностной сферы обучающихся отталкиваться от идей «Я – концепции», то потребности в самоопределении, в самореализации и т.д. становятся базовыми потребностями для творческого саморазвития личности. Поэтому одна из главных дидактических проблем заключается в создании условий для запуска мотивационно-потребностного механизма «самости» личности обучающегося. При проектном методе создается развивающая образовательная среда, инициирующая творческий процесс у всех участников учебной ситуации, в том числе и у преподавателя. Во главу угла ставится самостоятельная

работа обучающегося, самоорганизация его учебной деятельности. Учебно-воспитательный процесс коренным образом преображается: позиция «*учитель впереди ученика*» должна поменяться на позицию «*ученик впереди*». Учитель (преподаватель) должен сориентировать, направить обучающегося – вводными и обзорными лекциями, а затем «пропустить его вперед» для самостоятельной работы и время от времени консультировать, подправлять в его самостоятельном движении от незнания к знанию – посредством индивидуальных и групповых консультаций, организацией учебной работы в интерактивных формах, в малых группах и командах, играх и т.д. Преподавание должно пониматься как ***создание ситуаций опыта***, как процесс не запоминания, а размышления и поиска решений.

Нас интересует социальный аспект проектного процесса, то есть создание уникальной образовательной среды на основе использования мирового опыта развития менеджмента (коучинга, бенчмаркинга, Дзен-, Фанки- бизнесов, Value management, FLOW- management и knowlege management) – запуска и управления энергетическим потоком процесса проектирования – создания эмоционального климата, имеющего мощный синергетический эффект.

Детальное изучение литературы по проектному менеджменту позволило сделать вывод, что, несмотря на актуализацию самых разных сторон, не исследованной остается психолого-педагогическая сторона проектной деятельности, которая является определяющей с точки зрения результативности как в смысле качества и жизнеспособности самого проекта, так и в плане воздействия на развитие личности тех, кто его создает.

Рассмотрим указанные аспекты более подробно. Проектная деятельность может быть представлена как взаимодействие двух деятельностей: проектирование и управление этим процессом.

Психолого-педагогический взгляд на процесс проектирования позволяет акцентировать внимание на его интеллектуальной, эмоционально-творческой, мотивационно-волевой сторонах. В исследовании нами установлено, что особенностью интеллектуальной стороны процесса проектирования являются неявные (tacit), то есть личностные знания. Неявные знания нельзя увидеть, пощупать и полностью перенять (передать), но именно они являются самым важным, именно они и транслируются в процессе проектирования. Носителями неявного знания являются люди, вот почему ценность представляют, прежде всего, коммуникации как способ передачи друг другу этих самых ценных

неявных знаний. Явные или традиционные знания, используемые для создания проекта, реально воплощаются в конкретную информацию, документы. А неявные, специфические личностные знания являются источником конкурентных преимуществ организации. Таким образом, на создание эффективного проекта можно рассчитывать лишь в том случае, если участники проектной деятельности являются носителями неявного знания.

Эмоционально-творческая сторона проектной деятельности определяется тем, что в результате данной коллективной деятельности участники получают мощную «встряску», «заряд» новых идей, знаний, подходов, методов и средств, в сфере управления проектами. Возникает синергетический эффект, когда на теоретические знания и практический опыт, имеющиеся ресурсы и ограничения проецируются *метазнания по управлению проектами*. Это объясняется запуском процессов нелинейного мышления в рассматриваемом проектном режиме. Интуиция и творческое решение – это не логические выводы из уже известного, а инсайт – качественный скачок в мышлении.

Применение активного проектирования (АП) реализуется в образовательном процессе межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров *в игровой форме* для развития коммуникации, мышления, деятельности. Особенностями этой формы является то, что она:

- есть способ включения практически всех участников в активную работу по образу коллективного взаимодействия;

- содержит альтернативный методическому способу передачи опыта – *понятийный*, который предполагает: понимание содержания понятия в общей структуре текстового содержания; реконструкцию ситуации деятельности, для развития которой создано это понятие; интеграцию ситуации деятельности участника в свете того, что понято и реконструировано; построение им программы действий в свете собственных целевых установок на базе полученного понятия или развитой участником его версии.

Нашей основной целью является стратегическая составляющая всех элементов проектируемого образовательного комплекса - создание вложенных саморазвивающихся систем.

Необходимо уметь запускать процессы саморазвития в каждом участнике образовательного процесса. В этом случае основная задача преподавателя - по своей инновационности, креативности и гениальности превосходить обучающихся – уметь организо-

вывать совместное инновационное движение по пути совершенствования своего интеллектуального капитала, что предъявляет особые требования к личностным качествам преподавателя.

В этом случае необходимыми навыками преподавателя являются:

1.Умение конструировать элементы содержания образования в форме проекта – инновационного образовательного маршрута (ИОМ).

2.Научиться оценивать занятие. Это значит, что преподаватель понимает – обучение происходит в специально созданной ситуации, где у обучающегося есть его интересы, цели, возможности.

3.Преподаватель должен овладеть элементами психолого-антропологической диагностики, позволяющей постоянно отслеживать процесс усвоения.

Система методических принципов организации учебной деятельности в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе, используемых преподавателями при организации образовательного процесса: целесообразность, открытость и динамичность, системность и целостность, проблемность и практическая направленность, интегрированность.

При организации инновационных образовательных процессов ведущее место отводится преподавателям нового типа управления – системного управления, предполагающего изменение собственной роли в учебной ситуации и внутренней картины этой ситуации. Психологически наиболее сложным является переход от директивного, административно-командного управления отдельными мероприятиями, теми или иными аспектами учебной ситуации и отдельными ее участниками к организации целостной ситуации во всей полноте ее параметров, в режиме совместной деятельности и партнерства с участниками на всех этапах иерархии. Здесь необходимы усилия, направленные на обучение, воспитание самих организаторов образования и преподавателей, тех, кто учит и студентов и профессионалов.

Такое обучение включает три цели:

а) формирование нового стиля управления, новой личностной позиции и новых смыслов организации учебно-воспитательного процесса;

б) формирование нового типа аналитического и вместе с тем проектно-конструктивного мышления, помогающего строить картину учебно-воспитательной ситуации в динамике всех ее переменных;

в) формирование нового, диалогичного, стиля коммуникативно-познавательной деятельности и новых способов социальных межличностных взаимодействий, связанных с совместным построением проектов и программ (их реорганизаций в ходе осуществления), которые обеспечивают функционирование такой сложной системы, какой является непрерывная профессиональная подготовка в форме межкорпоративного образовательного комплекса.

Схема построения образовательного процесса:

- *Установка на учебу* (занятие, активное проектирование, тренинг и т.д.).
- *Распределение по рабочим группам* (которые в перспективе будут «Эффективными рабочими группами» и нормы технологии их сплочения перенимаются участниками в образовательном процессе).
- *Работа в группах* (проблематизация; самоопределение; целеполагание; коммуникации – работа на понимание, соорганизация; тематизация проектных идей, их озвучивание и сборка, проектирование, рефлексивный анализ).
- *Пленарные заседания* (выступления с результатами наработок от групп, обсуждения – отладка работы на понимание и соорганизацию, рефлексивный анализ, методологическая консультация).
- *Итоговое занятие* (их может быть несколько).
- *Общая рефлексия* участников и руководителя образовательного процесса.

Методологическое построение проблемного занятия в процессе активного проектирования имеет следующий вид.

Контекст, рамка, формат – вырастают постепенно из речевых, плас-тических и тематических начал на основании целей, поставленных преподавателем (осуществляется так называемый запуск процесса).

Основные правила:

- Выступление построено так, чтобы аудитория воспринимала как вызов (ее трогало, хватало за живое – присутствовала провокация).
- Выступление должно вовлечь человека в пространство, которым он может управлять, где он может действовать, находить партнеров.
- Перед аудиторией должен возникать мир – новый, ресурсоемкий, привлекательный.

- Повествование от первого лица – история поиска – проблема, близкая аудитории (проблема и субъективация).

- Главное - держать две линии: перекличка своего пути (как действуешь сам) с уже имеющимся (как было) – это дает возможность аудитории самоопределяться.

- Важны методологические врезки (методологические схемы, рисующие общую панораму и свое место в ней).

- Постановка проблемы и есть ее решение – логика открытого конца, которая побуждает аудиторию выходить в проектный режим.

- Преподаватель взаимодействует с аудиторией, как некий представитель самого себя.

Используемые нормы и образцы: воля, мысль, искренность, слово, ответственность, дело.

В процессе или после выступления осуществляется запуск процесса дисквалификации. Он заключается в гибкой и грамотной организации диалога – вопросы, касающиеся предметной области, должны быть организованы таким образом, чтобы «усыпить бдительность» подвести к «разрыву (тупику)». Человек должен задуматься над своей позицией, насколько она деятельностная. В конечном итоге необходимо «вынудить» озвучить свою некомпетентность.

Коммуникация от общения отличается наличием позиций и предложением проектов. Мышление выносится на табло и выражается графически, в обрамлении категориального и понятийного аппарата. Логика графики, проработанность и рефлексивная нормировка категориально-понятийного аппарата, являются необходимыми требованиями, вне которых нет никакой гарантии качества полученных результатов [444]. Табло (и связанное с ним «пространство мышления») неизбежно оказывается многомерным в силу качественной разнородности своих элементов, или иначе различия рефлексивных процессов, за счет которых оно наращивается. Оно есть одновременно и продукт коллективного мышления, поскольку отражает его процесс и выражает его структуру, и средство организации последующей деятельности (рисунок 13) «шаг развития», переводящий Деятельность1 в Деятельность2.

Существенно, что такое табло для тех, кто активно участвовал в его формировании и развитии, является средством как мыслительной, так и иной, практической деятельности. Это, прежде всего деятельность по *рефлексивному* овладению собой: умение

фиксировать свою позицию; умение передавать свою позицию; осознавать и перестраивать свои ценности. В ходе этого выделяются особые мыслительные конструкции (категориальные схемы, понятия, программы и т.п.), которые выступают в качестве норм мыслительной деятельности и могут выделяться в особый слой, где они анализируются и развертываются по законам мыслительных моделей. Овладение собственной деятельностью оказывается неразрывно связанным с продвижением в умении взаимодействовать с другими как на уровне мыслительных процессов (понимание, коммуникации), так и практики взаимной помощи и выстраивания общих процессов.

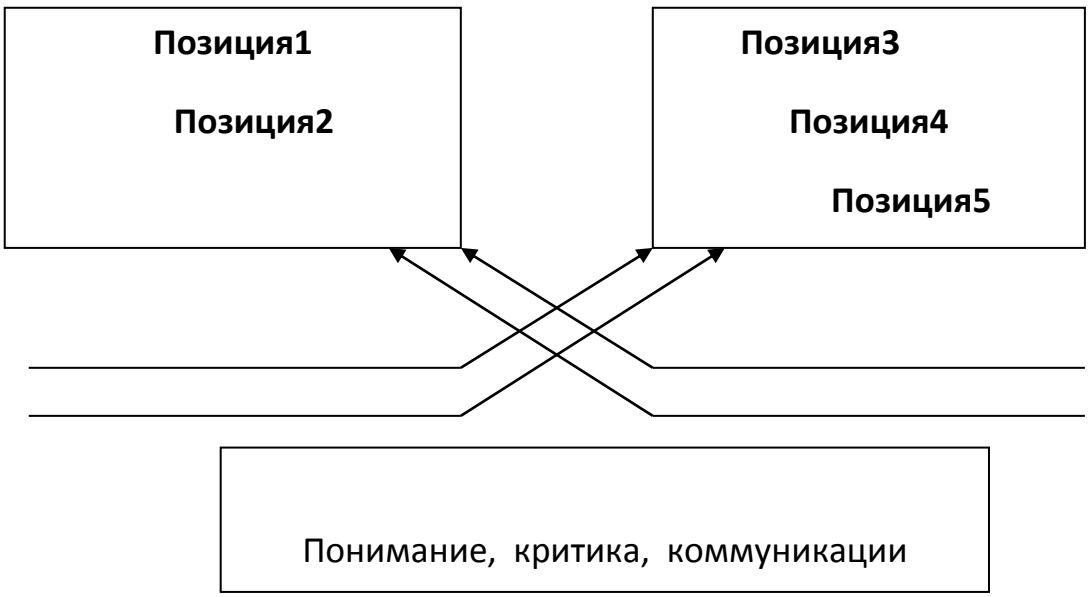

Рисунок 13 - Схема организации межгрупповой коммуникации

На табло отражается: категориальные схемы и другие средства нормирования мыслительных процессов (формы мыслительных содержаний); позиции тех, кому принадлежат эти формы и мыслительные конструкции; установки; цели; средства; процессы и другие компоненты их деятельности.

Практическая *деятельность и мышление* с этой точки зрения оказываются однопорядковыми, поскольку изображаются в одном или сопряженных пространствах, а затем рефлектируются на предмет основательности изображенного и превращения его в норму последующих мышления и деятельности. Процессы анализа, конструирования и нормирования, разрабатываемые на табло, происходят параллельно, связанно как для мыслительной, так и для деятельностной сторон. Причем оба процесса осуществляются

коллективно, где каждый участник вносит свой вклад в ходе коммуникации, взаимопонимания, выявления и развития своих позиций в контексте развития позиции других.

Максимальная энергетика процесса создается лишь при взаимном развитии объекта и субъекта деятельности. Совместное развитие - поиск означает совершенствование представлений и методов (причем не только в содержательной, но и в методологической областях). Иными словами, *если преподавать не поставил при проектировании и реализации инновационного образовательного маршрута (ИОМ) образовательных целей своего развития, то есть не чувствует личной заинтересованности – энергетическая составляющая и эффективность образовательного процесса значительно снижается.*

В процессе всего периода ИОМ преподавателю необходимо осуществлять: - методологический контроль за процессами порождения содержания; - категориальную схематизация получаемых результатов. Для рождения принципиально новых результатов (разрушения стереотипов мышления) необходимо вывести обучающихся из привычного мира представлений и построить совместно *игровое проектное пространство* – где протекают процессы межгруппового и межличностного понимания и коммуникации, взаимодействия, группового и личного самоопределения, ведущие, в конечном счете - к становлению мыслящих субъектов социального действия (выход на взаимопонимание и взаимодеятельности и имеющие социокультурное содержание).

Таким образом – цель игрового процесса активного проектирования - организовать единую деятельность (цепочки процессов деятельности), где бы были контакты в каждой точке и общая ответственность за целое. Схема работы такого образовательного процесса следующая:

Получив задание по теме дня, связанное с уточнением проблем темы ИОМ, каждая группа работает самостоятельно и готовит свой схематизированный доклад для пленара. Именно здесь строится совместное проектное пространство. Процессы коллективной мыследеятельности (КМД) служат целью и главным механизмом осуществления активного проектирования. Смысл процессов – нацелить участников на мышление, поместить их в определенное пространство и позволить им рефлективно овладеть следующими средствами мышления: моделирование (на табло), построение и использование категориальных схем и понятий - все это является продуктами совместной деятельности и предпосылками ее формирования. Методологические универсальные схемы служат вехами процесса проектирования, нормами, определяющими протекание определенного

процесса мышления, средством организации деятельности преподавателя, средством самоорганизации игроков, важнейшее средство понимания происходящего. Конечная цель КМД – построить деятельность в процессе активного проектирования и в последующий период, нормированную и организованную продуктами совместного мышления. Исходный пункт КМД – установка на мыслительную коммуникацию (МК) – на коммуникацию с другими группами. Таким образом - КМД – это - становление мыслительного пространства (возникновение и развитие коммуникации, трансляции, понимания, овладения новыми семиотическими средствами и способами работы с ними), а также - последовательное коллективное решение мыследеятельностных задач (проблематизация, проектирование, программирование, построение концепций, моделирование ситуаций, формирование задач, выработка понятий с учетом типа деятельности, исследование, проектирование, программирование, управление, организация), где осуществляется содержательное продвижение.

В условиях непрерывного развития, «образования в течение всей жизни» ***саморазвитие, самоконтроль и самооценка*** своей учебной деятельности становится для человека необходимым качеством. Важнейший процесс саморазвития – ***рефлексия***. Преподаватель должен любые учебные действия на каждом уровне их иерархии завершать «обращением назад»: осмыслением, сравнением, оценкой исходных и конечных состояний: объекта деятельности – итоговая оценка; субъекта деятельности, т.е. самого себя – рефлексия. Рефлексия имеет большое значение для развития, как отдельной личности, так и коллективов, социальных общностей так как: рефлексия приводит к целостному представлению, знанию о целях, содержании, формах, способах и средствах своей деятельности; позволяет критически отнестись к себе и своей деятельности в прошлом, настоящем и будущем; делает человека, социальную систему объектом своей активности.

Для проведения собственного рефлексивного анализа от обучающегося требуется целый комплекс умений: осуществлять контроль своих действий – как умственных, так и практических; контролировать логику развертывания своей мысли (суждения); определять последовательность и иерархию этапов деятельности, опираясь на рефлексию над опытом своей прошлой деятельности через поиск ее оснований, причин, смысла; видеть в известном – неизвестное, в очевидном – неочевидное, в привычном – непривычное (противоречие, которое только и является причиной движения мысли); осу-

ществлять диалектический подход к анализу ситуации, встать как бы на позиции разных «наблюдателей»; преобразовывать объяснения наблюдаемого или анализируемого явления в зависимости от цели и условий.

Рефлексивные процессы должны постоянно пронизывать всю деятельность обучающихся, а впоследствии – всю деятельность любого человека, любого профессионала. А для этого рефлексивные умения необходимо у них целенаправленно формировать. Целенаправленное формирование у обучающихся рефлексивных умений является актуальной проблемой активного проектирования.

Преподаватель достигает стержневой - личный (и групповой) макропроцесс:

Самодеятельность – Самоорганизация – Саморазвитие

Каждый инновационный образовательный маршрут представляет собой уникальный проект. Большое значение имеют образовательные рамки – предметные области, учитываемые при реализации данного образовательного процесса, например – профессиональные, ценностные, патриотические, культурные, религиозные и т.д.

Форма проведения ИОМ, как «Проекта развития конкурентоспособности выпускников учебного заведения» может быть осуществлена в рамках действующего учебного процесса (“Школа в Школе”, “Колледж в Колледже”, “Академия в Академии”, “Семинар в Фирме” и др.). Практические занятия в конкретной предметной области (ПО) строятся таким образом, что они включаются в единый сценарий проекта, учитывающий, в том числе и личные цели обучающихся. Обучающиеся коллективно проектируют организационные системы и решают проблемы из конкретной предметной области, реально взаимодействуют с органами власти и бизнес-структурами. Таким образом, в процессе обучения приобретаются необходимые знания и опыт. Здесь осуществляется сочетание нескольких проблемно-развивающих и эвристических методов обучения (Case studies, ролевые игры, дискуссии, уроки-конференции, уроки-экскурсии, круглые столы, проблемно-поисковые семинары, проектные тренинги и открытые защиты).

Заключительным циклом проекта является открытая защита проектов, “Презентация” или “Молодежный форум”, цель которых - демонстрация приобретенных знаний, умений, навыков и показ достижений личных и команд. Важную роль в нашем случае имеет игровая форма организации образовательной деятельности. К.Гросс усматривает сущность игры в том, что она служит подготовкой к дальнейшей серьезной деятельно-

сти; в игре участник, упражняясь, совершенствует свои способности. Связывает игру с развитием голландский историк и социолог Й.Хейзинга: «Игра — это высшее проявление человеческой сущности. А культура не рождается в игре, а начинается как игра». Особенности игровой деятельности, существенные для нас**:** игра имеет свое пространство (над природным процессом) и время; игра имеет собственный замысел; игра имеет свой порядок; игра имеет свои правила; игра имеет свою тайну (интригу); игре свойственны эмоциональное и волевое напряжение; игра провоцирует увлеченность – азарт; игра способствует сплоченности группы.

К принципам игровой деятельности, по мнению А.М. Новикова относятся все общие принципы человеческой деятельности: *иерархичности, целостности, открытости, историчности, необходимого разнообразия***.**

Кроме этого рассматриваются специфические принципы: *детерминизма* – отношения: новое знание, получаемое субъектом – действительность; *соответствия* – отношения: новое знание, получаемого субъектом – прежняя система знаний; *дополнительности* - отношения: новое знание, получаемого субъектом – сам субьект; *отражения и преображения* - отношения: игра - объективная реальность; *самовыражения* - отношения: игра - субъект игры. В процессе игры ее субъект — игрок *выражает* свой субъективно-личностный мир — субъективную реальность; развития игровой деятельности - отношения: игра — предшествующий опыт игровой деятельности [299].

Участвуя в развитии субъекта, игра сама развивается. Логическая структура любой деятельности, в том числе игровой, включает в себя формы, методы, средства деятельности. Формы разделяются по целям и месту приложения (этапам инновационного образовательного маршрута (ИОМ)). В основном это продукт коллективной творческой деятельности как совместной - обучающихся и преподавателя, так и самостоятельной - обучающихся («Сюрприз преподавателю»). Главное, что все они соответствуют вышеприведенным особенностям, принципам и более подробно представлены в 4 главе.

Возможные формы:

- применяемые при организации «рекламных компаний» в процессе образовательной деятельности – это сценирование, информационное развлечение, привлекательная анимация и др.;

- при организации «продажи своего интеллектуального товара» студенты сами изобретают активные игровые формы «подачи товара», как правило, развлекательно-

развивающе-интеллектуальные игры: «коллективное сочинение сценария (сказки и др.) по цепочке», адаптированный кроссворд, «без опоздал», «школа», мастер-класс и др.;

- при организации итогового занятия (зачет, экзамен, защита выпускной или курсовой работы) игровая форма проведения и его организация тоже является результатом самостоятельной коллективной творческой деятельности – это различные спроектированные или адаптированные игры (зачеты: «стенка на стенку», «морской бой», «путешествия» и др.), шоу, представления, реконструкции и анимации (экзамены: «Рождественская ярмарка консалтинговых услуг», Номинация «ОСКАР в области успеха», путешествия «деда Мороза и Снегурочки в страну успеха», презентации, праздники, утренники и т.п., походы с выездом на «Объект игры» (замки, побережье, сады, парки и т.д.) (приложения Е, Ж).

Данные формы не ограничены, как безграничны творческие способности заинтересованных обучающихся (школьников, студентов, профессионалов) всей системы непрерывной профессиональной подготовки. Сам процесс творческого коллективного создания новых или адаптация известных игр проходит в игровой форме и очень увлекает школьников, студентов, и даже взрослых - слушателей курсов профессиональной переподготовки.

Существует деление игровых методов на *теоретические* и *эмпирические методы*; и в свою очередь - на *методы-операции* и *методы - действия*. Теоретические методы-операции как мыслительные операции: анализ и синтез, сравнение, обобщение, конкретизация и т.д. Эмпирические методы-операции: наблюдение и эксперимент. К теоретическим методам- действиям игровой деятельности относятся: у*пражнения, конструирование, метод примера, имитация.* Что же касается эмпирических методов-действий игровой деятельности, то, выделяются два основных - это: *моделирование* и *импровизация.* В таких случаях организация и проведение игры уже имеет все черты *проекта* и смыкается с процессом активного проектирования.

Как известно, ***средства*** — это то, с помощью чего, посредством чего осуществляется деятельность. Средства деятельности классифицируются по пяти группам: материальные, информационные, языковые, логические, математические. В нашем случае используются в основном материальные, информационные, языковые и логические, реже - математические.

Организация процесса игровой деятельности. Единицей игры является ***игровое действие***. Как и в любой деятельности, игра может иметь *подготовительную фазу, технологическую фазу* (собственно проведение игры), *заключительную* (*рефлексивную*) *фазу.*

Отдельный вопрос — заключительная, рефлексивная фаза игры. Важнейший ее момент — момент *самооценки* применения игр, применяемых в образовательном процессе межкорпоративного образовательного комплекса: игра как средство получения интереса и радости; игра как средство самовыражения и самоутверждения; игра как средство развития и обучения; игра как средство общения с другими людьми, как средство познакомиться, соорганизоваться в коллективе; игра как средство проектирования систем (деловые игры и т.п.); игра как средство выявления и решения проблем (организационно-деятельностные игры) [299].

Образовательная деятельность на всех этапах непрерывной профессиональной подготовки методологически представляет последовательность фаз: проектирование, технологическая, рефлексивная (приложение З).

Технологическую фазу организации образовательной деятельности межкорпоративного образовательного комплекса можно назвать - игровое проектирование как интеграцию методики активного проектирования и игровых методов. В межкорпоративном образовательном комплексе технология организации образовательного процесса осуществляется с помощью инновационного образовательного маршрута, где интегрированы игровые методы и активное проектирование (приложения И - Н).

Последней, завершающей фазой любого проекта, в том числе педагогического (образовательного), является *рефлексивная фаза*. Технологическая фаза педагогического (образовательного) проекта завершилась реализацией спроектированной системы в практике. Теперь педагог-практик (или коллектив) должен отрефлексировать — «обратиться назад»: осмыслить, сравнить, оценить исходные и конечные состояния: объекта своей продуктивной деятельности — итоговая оценка (самооценка) реализации проекта; субъекта деятельности, т.е. самого себя — рефлексия.

Итоговая оценка. Начнем с итоговой оценки реализации педагогической (образовательной) системы. Как известно, оценка рассматривается как сопоставление полученного результата с поставленной целью по заранее установленным критериям. При оценке эффективности реализации проекта, по мнению А.М. Новикова, следует иметь в

виду ряд особенностей. Во-первых, трудности оценки эффективности большинства педагогических (образовательных) проектов связаны с тем, что они не имеют зачастую аналогов в предыстории, и, в связи с этим их как бы «не с чем сравнивать». В том числе нередко получаемые статистические данные не имеют аналогов в предыстории. Во-вторых, реализация проекта может не дать немедленного положительного результата, который может проявляться впоследствии. А ведь и участники проекта, и представители как «внутренней», так и «внешней» среды чаще всего ожидают немедленной «отдачи».

В-третьих, в силу того обстоятельства, что критерии оценки в педагогике, образовании пока что слабы, недостаточно объективны и используют слабые шкалы измерений или не используют таковых вовсе, мнения, как участников проекта, так и представителей «среды» могут быть различными, подчас противоположными. Поэтому общая оценка в таких случаях вырабатывается в обсуждениях, в дискуссии [299].

Тем не менее, очевидно, в большинстве случаев эти трудности преодолимы. Основными методами оценки эффективности реализации проекта (если не брать в расчет для педагогики возможное использование формальных моделей оценки) — являются: ***самооценка*** (в случае коллективного проекта — коллективная самооценка), получаемая в результате обсуждений, дискуссий, рефлексии; ***экспертиза*** с привлечением независимых экспертов — специалистов со стороны, в том числе научных работников, представителей сторонних организаций и т.д.

В результате деятельностного подхода обучающиеся в рамках проектов ИОМ создают «реальные продукты» (как правило - интеллектуальный товар) и приходят к пониманию, что суть дела не только и не столько в том, чтобы знать, сколько в том, чтобы освоить и овладеть [458].

Одна из форм проведения проектного образования (проблемного образовательного процесса) может быть представлена в виде тренинга передачи опыта. При такой организации задействованы как минимум две группы: группа передачи опыта №1 (БРЕНД-имидж, технологии, модель профессиональной компетентности, необходимые компетенции - это могут быть: преподаватели, тренеры, опытная команда специалистов, консультанты); группа приема опыта №2 (школьники, студенты, новые или потенциальные сотрудники, слушатели, члены коллектива организации).

По мнению Г.П. Щедровицкого, опыт непереносим [444], т.к. каждая система уникальна и может только выращивать свой собственный опыт. Но запустить процессы

ускоренного выращивания собственного опыта могут проблемно-организованные занятия образовательного процесса в режиме активного проектирования (проблемные лекции, семинары, тренинги, обсуждения, встречи, круглые столы, диалоговые площадки, конференции и др. мероприятия). Такой процесс «передачи опыта» может успешно осуществляться при условии, что 1 группа четко понимает, что она хочет передать и как это можно сделать, а 2 - самоопределена и желает «прорастать» в этом опыте. Тренинговые формы данного типа могу применяться на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки. Механизм реализации здесь - вводное, проектное, тренинговое и заключительное консультирование в рамках проектного и стратегического менеджмента. Общая методология организации образовательного процесса комплекса на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки учитывает специфики каждого из них. Если на довузовском уровне применительно к школьникам наряду с развивающими методами допустимы тренинги по передаче опыта, то в послевузовском периоде работу преподавателя целесообразно осуществлять с применением коучинга для совершенствования образовательного процесса.

Существуют различные методы повышения эффективности деятельности (в том числе и учебного процесса), которыми должен владеть преподаватель. В таблице 49 приведен сравнительный анализ наиболее распространенных из них. Как видно из сравнения - применение коучинга является наиболее эффективным методом для развития участников (как отдельных обучающихся, так и коллективов – учебных групп, отдела или целой организации).

Таблица 49 - Сравнение методов повышения эффективности деятельности

Метод	**Цель метода**	**Условия применения**	**Ограничения**
Тренинг	Приобретение конкретных навыков	Когда для эффективного выполнения работы исполнителю не хватает знаний и навыков	Необходимость «перенесения» навыков из аудитории в реальность. Не всегда индивидуальный подход
Профессиональное консультирование	Решение конкретной проблемы через «покупку» этого решения	Когда проблема находится в определенной «экспертной области» и не может быть эффективно решена внутри организации	Затраты должны быть тщательно просчитанны. Как правило, не происходит повышение компетентности клиента в отношении способов решения проблемы.

Продолжение таблицы 49.

Наставничество	Решение конкретной проблемы через обмен опытом	. Когда необходима передача накопленного внутри организации опыта между сотрудниками	В основном передаются готовые решения и «мудрость прошлого».
Коучинг	Решение конкретной проблемы, развитие самостоятельности и ответственности у обучающегося	Когда для успеха дела необходимо развивать в сотрудниках критичность, способность к новаторству и чувство персональной ответственности	Требует специальных навыков у «коуча». Организация должна поощрять самостоятельность, ответственность и предприимчивость сотрудников.

Для большей успешности деятельности в процессе активного проектирования преподавателю необходимо овладеть технологиями коучинга. Наиболее предпочтительны методы коучинга при проведении образовательного процесса в рамках межкорпоративного образовательного комплекса в системе послевузовского образования. Проведение таких занятий в форме тренингов хорошо себя зарекомендовала в рамках межкорпоративного образовательного комплекса при обучении «без отрыва от производства». В этом случае преподаватель занимает позицию тренера (коуча).

Выводы по третьей главе

В нашем исследовании мы используем определение методологии по А.М. Новикову – «учение об организации деятельности» [297, 20]. В качестве методологической основы представленного исследования мы опираемся на четырехуровневую концепцию И.В. Блауберга и Э.Г. Юдина: ***философский, общенаучный, конкретно-научный и методический*** [42].

На первом философском уровне находятся: системный, генетический, эволюционный подходы. Межкорпоративный образовательный комплекс рассматривается как региональная система непрерывной профессиональной подготовки, имеющая тенденции выживания (самосохранения), многомерности, образовательную, целостности и реализующая принципы планомерной целесообразности, единства, общности, непрерывности, дифференциации и индивидуализации.

На втором — общенаучном уровне находятся: междисциплинарный, комплексный, синергетический, функциональный подходы. На данном уровне проекция межкорпоративного образовательного комплекса представляет межкорпоративное социальное партнерство как структура и взаимодействие, с тенденциями проектно-технологической (проектно-деятельностной), саморазвития и реализующая принципы инновационности, интегрированности.

К третьему уровню психолого-педагогических наук, могут быть отнесены культурно-исторический, культурологический, личностный, аксиологический, контекстный, герменевтический, личностно-деятельностный, компетентностный. На данном уровне рассматривается психолого-педагогический аспект межкорпоративного образовательного комплекса с тенденциями конструктивно-экономической, опытно-эмпирической, технолого-педагогической, личностно-ориентированной и акмео-профессиональной и реализующий принципы поступательности, планомерности, преемственности, дифференциации, востребованности, социализации.

На четвертом – технологическом уровне присутствуют подходы инновационный, системно-мыследеятельностный и активное проектирование. Здесь рассматривается методический аспект организации образовательной деятельности в межкорпоративном образовательном комплексе, имеющий тенденцию совершенствования и реализу-

ющий принципы проблемности и практической направленности. В проектируемой системе непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров принципы целостности обучения и воспитания реализуются в непрерывном цикле последовательной подготовки и переподготовки туристских работников в межкорпоративном образовательном комплексе, что позволяет готовить кадры для всех уровней туристско-экскурсионной сферы: от работников массовых профессий до специалистов управления. Особенностью целостного педагогического процесса в данном случае является то, что содержание обучения и формирование личности ориентировано на практическую профессиональную подготовку. В процессе обучения студенты имеют возможность получить рабочие квалификации в области туристской деятельности. Содержание теоретического и практического обучения представляет собой органический синтез, который закреплен через учебные планы и программы и различные виды практик, стажировок в фирмах – социальных партнерах образовательного комплекса. Полученные теоретические знания студенты в полной мере могут закрепить и реализовать на практике. Нами разработана методология организации регионального межкорпоративного образовательного комплекса непрерывного профессионального образования туристских кадров, включающая многоуровневую модель, содержащую: *целевую и функциональную модели* – раскрывающие назначение и сущность межкорпоративного образовательного комплекса; *структурно - организационную модель*, включающую оптимальную интеграцию средних общеобразовательных, профессиональных учебных заведений и социальных партнеров, представляющих все области индустрии туризма и гостеприимства, а также смежные с ними деятельности; комплекс *моделей реализации образовательных процессов* межкорпоративного образовательного комплекса на всех уровнях системы непрерывного профессионального образования; модель социально-*педагогических условий эффективности* ее функционирования, позволяющая дифференцировать практико-образовательные средства региона относительно субъекта и объекта туристской деятельности, а также реализовать в ней педагогические функции целостной системы непрерывного профессионального образования с учетом специфики отрасли и геополитической уникальности региона.

На уровне моделирования представлена *интегрированная модель профессиональной компетентности менеджера туриндустрии,* которая основана на цишления

при формировании компетентности (А.Маслоу) и представляет пирамиду компетентности, включающую все уровни непрерывной профессиональной подготовки.

В межкорпоративном образовательном комплексе нами применена парадигма управления знаниями. Знания - как саморазвивающаяся система базируется на определенных принципах и правилах, имеет специфические навыки и факторы.

В главе вводится понятие образовательного *активного проектирования*, под которым мы понимаем – результат активной соорганизованной коллективной образовательной мыследеятельности, заключающийся в создании комплексного проекта на основе объединительной идеи, обеспечивающей согласование интересов всех участников образовательного процесса (обучающихся и Учителя) как независимо функционирующих субъектов в условиях нестабильной среды, где управляемые субъекты (обучающиеся) обладают свойством активности, в том числе, свободой выбора своего состояния, собственными интересами и предпочтениями, а управляющие воздействия (Учителя) в свою очередь зависят от состояний управляемых субъектов (обучающихся). Все участники данного образовательного процесса осуществляют выбор своего состояния целенаправленно (с учетом личных целей) и действуют в условиях квантового мышления и в режиме Flow-менеджмента.

Интеграция активного проектирования в образовательный процесс в форме инновационных образовательных маршрутов, который предполагает сквозной организационный проект на определенный срок обучения (семестр, год, несколько лет, период обучения), где знаниевые блоки соответствуют целям проекта и логично нанизываются на общую ось инновационного образовательного маршрута.

Наиболее распространенные инновационные методы, применяемые в межкорпоративном образовательном комплексе это интеграция активного проектирования и игровой деятельности, так как именно они в наибольшей мере способствуют эффективному достижению целей копмлекса.

Глава 4. Практика организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона

В главе описывается экспериментальная работа по организации системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона в форме межкорпоративного образовательного комплекса и определяются параметры, характеризующие эффективность его деятельности..

Рассматриваемую задачу мы разделяем на следующие части, ее составляющие:

- Определяются региональные, образовательные и другие специфические особенности реализации межкорпоративного образовательного комплекса калининградского региона.

- Описываются примеры предварительных пилотных педагогических экспериментов на всех уровнях системы непрерывной профессиональной подготовки межкорпоративного образовательного комплекса, так же формирующий сквозной эксперимент для всей многоуровневой региональной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

- Приводятся оценки результативности организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров калининградского региона в форме межкорпоративного образовательного комплекса, для чего проводится разработка комплексной системы результативности образовательного учреждения; проводятся педагогические эксперименты – отдельно, для различных уровней непрерывной профессиональной подготовки и сквозной комплексный педагогический эксперимент. Кроме того, выявляются виды синергизма и модель многосторонней природы эффекта социального партнерства межкорпоративного образовательного комплекса.

4.1. Специфика реализации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в Калининградском регионе

Для выяснения специфики реализации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в калининградском регионе необходимо прояснить следующие вопросы:

В чем уникальность геополитического положения и особенность калининградского региона? В чем особенность подготовки специалистов туриндустрии калининградского региона? Какова организационно-функциональная структура межкорпоративного образовательного комплекса калининградского региона?

Для ответа на вопрос в *чем уникальность геополитического положения и особенность калининградского региона* обратимся к статистическим данным.

Калининградская область, являющаяся, по сути, первой территорией России в Европе, представляет собой уникальное образование. Сам калининградский регион имеет анклавно-эксклавное положение, и представляет островок России, находящийся изолированно в самом центре Европы на территории бывшей Восточной Пруссии, на берегу Балтийского моря. Прекрасный ландшафт, уникальное янтарное месторождение, привлекательный климат и, главное, богатое культурно-историческое прошлое – все это дает основу для перспективного развития индустрии туризма и гостеприимства в регионе. Неоднократно представители Евросоюза высказывают мысль о том, что всю территорию области можно развивать, как уникальный памятник истории и культуры под эгидой ЮНЕСКО. Правительство региона направляет усилия на придание, так называемой, «Янтарной Мекке» статуса «Особой экономической зоны туризма и рекреации». В настоящее время в области создано более 130 уникальных музеев, создается «Замковое кольцо бывшей Восточной Пруссии», закладывается «Кольцо старинных кварталов малых городов».

В регионе успешно развивается сельский туризм, сеть рекреации оздоровления и лечебного туризма на федеральных курортах региона. Закладываются традиции ежегодных международных праздничных культурно - исторических реконструкций на территориях области и замков бывшей Восточной Пруссии, древнего поселения викингов «КАУП», создается горнолыжный курорт под Озерском. В Калининграде построена

Рыбная деревня, организуются различные фестивали (кино, музыкальные, театральные, рок, байк и т.д.). Стали традицией международные конные турниры в Черняховске, исторические реконструкции и многое другое.

С другой стороны, Калининградская область является так называемым «узлом сбора», привлекающим на свою территорию большое количество переселенцев, в том числе и иностранцев, со своей культурой, традициями и национальными особенностями, что сказывается на формировании уникальности территориально-поликультурного пространства. Все это при соответствующей организации способно привлекать большое количество туристов как зарубежных, так и наших соотечественников. В таблице 50 приведена информация правительства обасти о состоянии инфраструктуры туризма Калининградской области [494].

Таблица 50 - Информация о состоянии инфраструктуры туризма в Калининградской области

Предприятия и организации	**Количество**	**Число мест размещения**
Санатории	19	3858
Пансионаты	11	691
Дома отдыха	10	613
Туристические базы отдыха	30	1765
Детские оздоровительные лагеря	25	4240 в смену
Гостиницы и гостевые дома	93	4550
Сельские туристические усадьбы	67	678
Итого	247	16325

В области располагается 130 туристических фирм, 268 ресторанов и кафе, 47 досугово - развлекательных центров. Приняты решения правительства России о создании в регионе: туристско-рекреационной зоны (одной из шести в России) на территории Куршской косы, а на побережье - зоны игорного бизнеса (одной из четырех в России), подготовки к чемпионату мира по футболу 2018 г., что должно привести к значительному качественному развитию инфраструктуры туризма и рекреации Калининградской области. Туристская сфера, влекущая за собой развитие многих сопутствующих отраслей, имеет все предпосылки стать бюджетообразующей для региона. В настоящее время в Калининградской области в сфере гостеприимства и туризма участвует более 10 % населения. С повышением значимости сферы гостеприимства и туризма возрастает и роль профессиональной подготовки специалистов всех уровней для данной отрасли

«Экономики впечатлений». Чтобы удовлетворить потребности развития туриндустрии, по расчетам правительства, к 2025 г. потребуется обеспечить строительство до 45 тыс. новых гостиничных номеров, до 1600 новых ресторанов, 6 крупных конференц-залов. Персонал в сфере гостиничного обслуживания увеличится до 48 тыс.

Необходимо учитывать то, что с вступлением России в ВТО «открываются двери» для конкурентов с высоким уровнем стандартов предоставляемых услуг. Копирование моделей развития отрасли западных стран не перспективно, так как, подражая, мы будем всегда отставать. А в условиях острой конкуренции на международном рынке тур-услуг на Балтийском побережье со странами Прибалтики, Польши, Германии, появляющимися мировыми сетевыми гостиничными корпорациями («Хилтон», «Гелиопарк», «Мориот», «Редиссон» и др.) региону нужно работать на опережение, создавая свои уникальные модели повышения конкурентоспособности отрасли. На международном уровне применительно к условиям Балтийского региона разработана программа «Повестка дня XXI века», в которой сформулированы принципы устойчивого развития, имеющие непосредственное отношение и к туриндустрии. По этой программе общими индикаторами устойчивого развития являются: безопасные и здоровые условия жизнедеятельности для настоящих и будущих поколений; высокий уровень экономического и социального развития; местное и региональное сотрудничество, основанное на принципах демократии, открытости, участия; восстановление или сохранение разнообразия и продуктивности биологических видов и экосистем; предотвращение предельно допустимой нагрузки на природу; эффективное использование и управление возобновляемыми ресурсами; эффективное использование невозобновляемых ресурсов, их повторное использование, разработка и внедрение их возобновляемых заменителей; степень осведомленности различных групп и уровней общества об элементах и процессах, ведущих к устойчивому развитию [494].

Цели туристского сектора в развивающемся устойчивом туризме соотносятся с тремя основными элементами устойчивости: окружающей средой, экономикой, людьми. Они должны: поддерживать прочную среду, сохранять рекреационную значимость природных и искусственных ландшафтов и сочетать природную, культурную, и социальную среду; обеспечивать и поддерживать соответствующее качество туристского бизнеса; создавать благоприятные социальные условия, как для туристов, так и для местного населения. Эти цели могут быть классифицированы по шести ключевым показателям

устойчивого развития: развитие ландшафта для туризма (сельского, городского), гармонично сочетающегося с природой и окружающей средой; сохранение и планирование соответствующих зон для различных туристских целей; обеспечение стабильного экономического развития туризма; оптимизация структуры и использование туристского снабжения; улучшение качества жизни местного населения; создание высококачественных турпродуктов.

В соответствии с определением Совета Европы - *устойчивый туризм* – это любая форма туризма, гармонично сочетающаяся с окружающей средой, обеспечивающая длительное сохранение природных ресурсов и культурного наследия, которая наиболее приемлема и выгодна с точки зрения экономики.

В стратегии социально-экономического развития Калининградской области как региона сотрудничества до 2025 года предусматривается реализация принципов устойчивого развития, сбалансированности экономических, социальных и экологических приоритетов. Исходя из сути концепции устойчивого развития в регионе, предполагается, во-первых, достичь благоприятной динамики экономических, социальных, демографических, экологических процессов и, во-вторых, обеспечить их сбалансированность. При этом ключевое значение придается сбалансированному решению проблемы социально-экономического развития, с одной стороны, и сохранению окружающей среды и природно-ресурсного потенциала с другой [494]. Несмотря на наличие разработанных программ развития региона, в том числе и туриндустрии, в Калининградской области наблюдается бессистемность как создания объектов инфраструктуры индустрии туризма и гостеприимства, так и подготовки специалистов для ее сопровождения с учетом стратегического развития. Перспектива развития туриндустрии видится, по мнению Е.Г. Кропиновой, в применении концепции диффузии нововведений, полюсов роста и поляризации. По Й. Шумпетеру, инновации (нововведения – проекты) – рассматриваются как внедрение изобретений, осуществляемое предпринимателями, которые преодолевают сопротивление окружающей среды, тем самым, проходя препятствия распространения новых форм организации производства, новых технологий, товаров и услуг, открытия новых рынков. Туризм рассматривается как кластер и в то же время – как одна из точек роста, продуцирующая позитивные побочные эффекты для смежных отраслей региональной, а, в конечном счете, и общей экономики. Отдельные части области рассматриваютя как центры роста туризма в регионе [233].

Основным фактором развития конкурентоспособности региональной индустрии туризма и гостеприимства - является качество подготовки профессионалов отрасли. Основная региональная специфика отражена в целевой, функциональной и структурной составляющих общей многоуровневой модели межкорпоративного образовательного комплекса.

Специфика развития региональной туриндустрии влияет на рассмотрение вопроса – *в чем особенность подготовки кадров туриндустрии Калининградского региона.*

Скорость и качество введения инновационных процессов и вся инновационная деятельность в туриндустрии напрямую зависит от сферы образования этой отрасли. А, в частности, от качества человеческого капитала, как управленческого звена, так и профессионалов, работающих в отрасли туризма и гостеприимства. Здесь встает вопрос не только о подготовке молодых специалистов, но и постоянном совершенствовании действующих коллективов предприятий туриндустрии, росте конкурентоспособности и повышении эффективности их деятельности.

Проблемы формирования личности специалиста в условиях реализации государственного образовательного стандарта профессионального образования представлены в работе группы специалистов под руководством А.Ф. Щепотина [449]. Проблемы подготовки кадров в области туризма в вузе заключаются в оторванности учебного процесса от реалий туриндустрии. Проанализировав занятость населения в данном виде бизнеса, специалистами были получены следующие результаты: в отрасли наблюдается дефицит подготовки специалистов среднего звена. Аппарат управления, нуждающийся в профессионально подготовленных кадрах, составляет порядка 12-15 %, а среднее звено, обеспечивающее функционирование, необходимо наполнить на 75-80 %. Это подтверждается мировой тенденцией профессиональной подготовки: 40% молодежи уже, в первые два года после получения профессионального образования меняют направленность своей специализации. Этот факт обусловлен тем, что многие молодые специалисты разочаровываются в выбранной сфере деятельности. Теоретические знания, полученные в вузе и не подкрепленные наработанными алгоритмами умений и навыков, не в состоянии помочь при решении сложных производственных проблем, их карьерные устремления не могут развиваться дальше, работа становится неинтересной, нет возможности для творчества, реальный доход не соответствует ожиданиям и т.д. Все это позволяет сделать вывод о том, что не только в России, но и во всех странах мира взаимоотношения

между практической сферой деятельности и обучением носят зачастую чисто формальный характер, остаются ограниченными и малоэффективными. Большинство предприятий неохотно предоставляют места для прохождения практик студентами, возникают и сложности с определением места работы. Только принципиально новая обучающая система, построенная на качественной профориентации и *взаимной заинтересованности* всех социальных партнеров – объектов сферы гостеприимства в ***подготовке*** специалистов высокого профиля, позволит сделать учебный процесс целенаправленным, непрерывным и привлекательным. В.И. Зориным в 1997 году была предложена структура иерархии содержания профессионального туристского образования, представленная в таблице 51 [174].

Таблица 51 - Иерархия туристской деятельности и содержания профессионального туристского образования

Уровни деятельности	**Области занятости**	**Педагогические проблемы**
1. Целевой (предмет труда)	Туризм как деятельность	Дифференциация образовательных стандартов
2. Концептуальный (сущность деятельности)	Области перспективной деятельности (карьера в туризме)	Дифференциация по характеру концепции туристской деятельности
3. Ориентационный (ориентация личности)	Направление деятельности	Дифференциация специальностей
4. Профессиональная специализация деятельности	Предметная сфера деятельности, реестр квалификационных требований	Дифференциация учебных специализаций (профессионально-образовательных программ)
5.Профессионально-квали-фикационная деятельность	Рабочие места	Дифференциация предметных сфер обучения

Эта структура в последующие годы широко используется, как методологический принцип содержания системы профессионального туристского образования ведущими преподавателями индустрии туризма и гостеприимства (В.В. Васильевым, Т.П. Кавериной, И.Б. Карнауховой, А.Н. Кузнецовым, Ю.А. Лапиным, Э.Н. Павловой, О.В. Пироговой). Структурные преобразования общества диктуют необходимость нового осмысления предлагаемых специализаций в сфере туризма, соответствующие или предугадывающие новые стратегические пути развития туристического бизнеса.

Специалисты, характеризуя рынок туристических услуг в регионе, отмечают, что имеет место отставание в управлении отелями, использовании международного опыта ведения гостиничного бизнеса, реализации гостиничных проектов на условиях франчайзинга, включения в международную систему бронирования. Подготовка кадров – это научно-обоснованная система образования, дающая знания, навыки, умения и компетенции для выполнения работы в определенной области деятельности. Главной задачей подготовки кадров на современном этапе является подготовка специалистов к самостоятельной творческой деятельности на предприятиях отрасли в интересах развития туриндустрии с учетом современной стратегии и требований.

Различают подготовку кадров руководителей, специалистов, технического персонала. Для подготовки кадров к руководству кроме базовой профессиональной подготовки необходимо предусматривать: учебу в качестве резерва на выдвижение в системе послевузовского обучения, стажировки на лучших предприятиях, повышение квалификации, переподготовку, а также личный жизненный и производственный опыт, навыки успешного делового общения.

Ситуация, складывающаяся в ближайшей перспективе с положением нашей области (изоляция в центре Евросоюза) требует адекватных мер в деловых сферах нашей жизни. В частности, от системы образования требуется подготовка таких специалистов, которые могли бы соответствовать европейским требованиям. Это в полной мере относится ко всем этапам региональной образовательной системы – довузовской подготовке, системе образования в вузе и послевузовской образовательной системе повышения квалификации и переподготовки.

В национальной доктрине образования РФ определены составляющие системы формирования у граждан трудовой мотивации, потребности строить карьеру. Исходный процесс в этой системе - профориентация школьников, содействие в выборе профессии и выстраивании их образовательных маршрутов в рамках единой системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Гарантированный скачок качества работы кадров дает внедрение «Гарантий качества обслуживания по ИСО 9000», внедрение системы всеобщего управления качеством (TQM – Total Quality Management). Это особенно актуально для Калининградской области, окруженной странами Евросоюза, для которых стандарты качества – это уже философия жизни. Тем более что, для современного молодого поколения, да и для

большинства трудоспособного населения, многие из которых воспитаны в советские времена, чужды такие составляющие категории гостеприимства, как предупредительность, услужливость, вежливость, внимательность, искренняя заинтересованность в клиенте, эмпатия и др. Естественным путем эти качества вырабатываются в течение нескольких поколений, а нам необходимо развить их у уже сформировавшихся людей. И это одна из образовательных проблем, которые необходимо решить в ближайшее время для туриндустрии области и всей страны в целом.

В рамках проекта EuropeAid (2007 г.) - «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» требуется планомерная система подготовки кадров профориентаторов и рекрутеров. Правительством области определены цели, задачи развития туризма, механизм их реализации. Основной целью развития туризма в Калининградской области является формирование благоприятного имиджа региона на международном рынке, создание развитого туристско-рекреационного комплекса, увеличение инвестиционной привлекательности, усиление роли туризма в социально-экономическом развитии региона.

Крупные международные компании, проникающие на наш рынок, разрабатывают специальные программы развития для выпускников российских вузов. Анализ такого рода программ позволил выделить достоинства и недостатки вузовской подготовки молодых специалистов в России, что имеет отношение и к выпускникам нашего региона. Отмечается, что наши выпускники обладают высоким интеллектуальным уровнем, имеют исключительно высокие аналитические способности. К основным ***недостаткам*** относятся: отсутствие целеустремленности, неумение работать в команде, неумение самопрезентации, неумение ориентироваться в бизнесе, отсутствие реальных представлений о маркетинге, неумение работать с клиентами, неумение ориентироваться в конкретных ситуациях. Высказываются пожелания российским вузам начинать необходимую “шлифовку” студентов хотя бы факультативно. Тем более что, по мнению Г.П. Щедровицкого, научные знания принципиально не могут использоваться в практике, их нужно перерабатывать в другие виды знаний [444]. Такую переработку мы имеем в виду, когда говорим о системе ***профессиональной подготовки***.

В регионе насчитывается 11 учебных заведений, готовящих менеджеров для туриндустрии. Старейшим специализированным отраслевым учебным заведением является Российская международная академия туризма – в регионе ее представляет филиал -

Калининградский институт туризма (КИТ(РМАТ)), которому логично выступать в качестве образовательной точки роста туриндустрии (центра профессиональной компетентности), интегрирующей все достижения научной и педагогической деятельности в отрасли. Российская международная академия туризма - ведущий российский образовательный и научный центр в сфере профессионального туристского образования международного уровня, сертифицированный в соответствии со стандартами качества ISO 9001:2000, член Ассоциации ведущих гостиничных школ Европы (EURHODIP), участник сети UNITWIN ЮНЕСКО и сети знания Всемирной туристской организации ООН (ЮНВТО). РМАТ - крупнейшая в Европе высшая школа с мировым признанием, готовящая кадры для специфической отрасли - массового рекреационного обслуживания. Академия является базовым научно-методическим центром Объединенного университета туризма стран-участниц СНГ. РМАТ сотрудничает с всемирно известными европейскими университетами, такими, как Университет Сорбонна Париж 1 Пантеон, Миланский университет Бикокка, Институт Vatel (Франция) и др. РМАТ обучает студентов по международным образовательным программам - Vatel (Франция), Серрамадзони (Италия) и др. После обучения выпускник получает двойной диплом (Российский – государственного образца и Евродип). Академия имеет 24 филиала в России и один в Армении.

Благодаря РМАТ, КИТ имеет серьезные конкурентные преимущества: - наличие диплома государственного образца (РМАТ) с Евро-приложением (Diploma Supliment), имеющим значимость на территории, обозначенной Болонской декларацией; - практико-ориентированное образование, обеспечиваемое вхождением в преподавательский состав действующих практических руководителей объектов туриндустрии и реальной возможностью студентам прохождения оплачиваемой практической стажировки за рубежом в таких странах, как: Эмираты, Египет, Греция, Турция, Кипр, Мальта, Италия, Финляндия и др.

Для целей изучения потребностей образовательных услуг в сфере гостеприимства и туризма в марте – апреле 2012 года с привлечением студентов КИТ(РМАТ) проводились маркетинговые исследования. Было рассмотрено 35 предприятий. Исследования показали, что потребности в рабочих профессиях (бармены, портье, горничные и др.) испытывают 49 % фирм, во 2-м высшем и дополнительном образовании – 66 %, в повышении квалификации – 83 % рассмотренных организаций гостеприимства. Причем наиболее востребованные дисциплины по направлениям: менеджмент, маркетинг, экс-

курсоведение, иностранные языки. Предпочитаемые формы - корпоративные семинары и тренинги.

Миссия КИТ(РМАТ) – помочь людям избежать случайностей при выборе профессии туристского профиля, поиске работы и профадаптации, а также содействие подготовке высококомпетентных специалистов и росту конкурентоспособности отрасли региона и всей страны в целом.

В структуре КИТ(РМАТ) действует факультет дополнительного профессионального образования (ДПО), занимающийся довузовским профориентацией и образованием (школьный факультет), а также послевузовским повышением квалификации и профессиональной переподготовкой кадров индустрии туризма и гостеприимства. На всех ступенях образования в сфере туризма и гостеприимства актуально воспитание патриотизма, поскольку работать выпускникам предстоит «на переднем крае» Отечества, представляя собою «Лицо России».

Рассмотрим основные трудности, которые необходимо преодолеть при проектировании востребованной образовательной системы для отрасли индустрии туризма и гостеприимства калининградского региона.

1. Учитывая, что Калининградский регион, территориально расположен в центре Европы, что ставит основную образовательную задачу: подготовить профессионала, отвечающего не только потребностям рынка труда, но и владеющего практическими умениями и навыками на уровне мировых квалификационных стандартов. В связи с этим необходимо исследование и корректировка учебных планов в соответствии рационального сочетания теоретического обучения и практической деятельности. Создание модульных обучающих программ, унифицированных по группам смежных специальностей.

2. Необходимость проводить маркетинговые исследования спроса на востребованные образовательные услуги, что позволяет планировать потребности туристского и курортного комплекса региона в кадрах определенного профиля разных звеньев обслуживания.

3. Формирование контингента учащихся за счет системы поиска и профессионального отбора той части абитуриентов, которые уже включены в систему непрерывного профильного образования в рамках образовательного процесса в старших классах

средних школ и школьного факультета ФДПО КИТ(РМАТ) или имеют начальные навыки профессиональной деятельности в сфере предоставления услуг.

4. Интеграция инновационной методики организации образовательного процесса на всех этапах организации системы непрерывного профессионального образования – довузовского, вузовского и послевузовского.

5. Работа по скоординированности учебно-воспитательных планов высшего профессионального образования для совершенствования структуры обучения, включающего многоуровневую практическую подготовку студентов с целью соединить систему образования с потребностями региона в кадрах туриндустрии.

6. Формирование программ повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров для специалистов, получивших начальное, среднее и высшее профессиональное образование, имеющих практический опыт работы в туриндустрии, коллективов предприятий туризма и гостеприимства, в рамках СНПО взрослых (курсы, семинары, тренинги, мастер-классы и т.д.), что позволит повышать качество человеческого капитала отдельных организаций и всей отрасли региона в целом.

7. Подготовка научно-педагогических кадров с учетом потребностей региона и сегментов рынка туристских услуг регионообразующей отрасли, отвечающих всем требованиям российской научной школы, способных к внедрению авторских инновационных программ.

8. Осуществление качественно новой системы контроля знаний, базирующейся на практическом закреплении полученных результатов в процессе профессиональной деятельности.

9. Совершенствование эффективности образовательной деятельности за счет включения в нее, помимо педагогического состава профессиональных педагогов, опытных специалистов туриндустрии, потенциальных работодателей, менеджеров по управлению и «жесткой привязке» ее к потребностям и вариативности регионального рынка труда.

10. Работа над выработкой стратегического взаимодействия всех социальных партнеров единой образовательной системы, что дает возможность не только скоординировать взаимодействие всех структур региона в процессе подготовки специалиста, но и даст направление его стратегическому социально-экономическому развитию.

11. Ориентация при организации деятельности образовательного комплекса на получение синергетического эффекта всей системы в целом.

Все это позволит уменьшить дисбаланс спроса и предложения на рабочую силу в аспекте профессионального обучения и уменьшить излишние затраты на подготовку специалистов, которые не находят себе применения. Это даст возможность формировать дополнительные умения и навыки, расширяющие функциональные возможности выпускников в профессиональной области менеджмента в туриндустрии.

В соответствии с целями правительства регион включен в глобальные бизнес процессы. Это в полной мере относится к индустрии туризма и гостеприимства. Решение правительства о создании зоны туризма и рекреации, а также зоны игорного бизнеса привлекает к нам различные корпорации, в том числе международные сетевые бренды такие как «Хилтон», «Гелиопарк групп», «Редиссон» и др.

В силу основного преимущества региона, а именно – наличия дешевой рабочей силы, эти процессы, называемые аутсорсингом, довольно привлекательны и перспективны для потенциальных инвесторов туриндустрии. Конечно же, в силу высоких корпоративных требований это вызывает необходимость иного качества рабочей силы для сферы гостеприимства. Для подготовки к аутсорсингу необходимо решение многих проблем, в том числе – образовательных (и особенно профтехобразование), чтобы сформировать в людях еврокомпетентности сферы гостеприимства.

Решение как объективных, так и специфических политических, отраслевых и образовательных проблем для калининградского региона возможно при помощи создания единой инновационно-образовательной системы непрерывного профессионального образования для индустрии туризма и гостеприимства в форме межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса.

Проектируемый образовательный комплекс Калининградской области, реализует компетентностный подход и включает систему интеграционной профессиональной подготовки, что предусматривает постадийное профессиональное образование с применением квалификационного интегрирования. В нем задействованы организации – представители всего разнообразия направлений деятельности туриндустрии (образовательные, производственные, административные), причем всех их объединяет стратегическая направленность развития деятельности и совпадение целей и интересов. Такая организация обеспечивает непрерывное партнерское взаимодействие корпораций гостеприим-

ства и туризма с учреждениями системы непрерывного профессионального образования данной сферы. Кроме того, мы понимаем всю необходимость подготовки специалистов «на опережение», следовательно, и организацию образовательного процесса, обеспечивающего развитие в профессионалах качества конкурентоспособности и саморазвития.

Какова организационно-функциональная структура межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса туриндустрии калининградского региона?

Образовательный комплекс проектируется в форме образовательной организации на основе горизонтальной (содержательный компонент учебной деятельности) и организационной (совместные структуры управления) интеграции образовательных учреждений и социальных партнеров.

На рисунке 14 приведена организационно-функциональная схема межкорпоративного отраслевого комплекса туристских кадров Калининградского региона.

- Ядром комплекса может быть как одно, так и несколько, совместно действующих образовательных учреждений. Причем, главный действующий – гибкий рыночный механизм, определяющий взаимовыгодную конкурентоспособность. Центром компетентности является ведущий ВУЗ или объединение ВУЗов, являющееся системообразующим компонентом всего туристско - образовательного пространства в регионе.
- Чтобы образовательное учреждение могло играть роль центра компетентности оно должно иметь лидирующего положения в калининградском регионе по подготовке, повышению квалификации, переподготовке специалистов для индустрии туризма и гостеприимства на основе профессионально - квалификационных требований работодателей-заказчиков специалистов-профессионалов туристского труда, обеспечить выход на общепринятый в современном понимании уровень профессионального образования, отвечающий требованиям международного стандарта.
- Для целей организации и координации деятельности межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса в центре компетентности должно быть предусмотрено создание «**Лаборатории стратегического маркетинга и инновационного развития**». Инновационный процесс – это единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, производство, государство и предпринимательство. Цель лаборатории – организация научной и образовательной деятельности, в рамках всего комплекса, нахождение внутренних и внешних ресурсов, структурная перестройка и поиск новых, более эффективных форм взаимодействия всех его компонентов, а так же повышение

роли и места образовательной, исследовательской и инновационной деятельности системы образования в едином народно-хозяйственном комплексе региона.

<table>
<tr><th>Объекты</th><th>Отношения</th><th rowspan="5">Центр компетентности

КИТ-РМАТ имеющий в структуре:

Лабораторию стратегического Маркетинга

ФДПО

Школьный факультет

Центр Студенческих инициатив
Бизнес-инкубатор

Молодежный Штаб консультантов</th><th>Отношения</th><th>Объекты</th></tr>
<tr><td>Правительство Калининградской обл.;</td><td>Договорные отношения, проекты, гранты</td><td>Взаимовыгодные договорные отношения, базы практики</td><td>Предприятия гостеприимства: «Самбия», «Cronvel Falke Resert», «Балтика», «Волна» и др.</td></tr>
<tr><td>Администрации городских и сельских поселений: Балтийская; Ковровская; Железнодорожная; Приморьевская и др.</td><td>Договорные отношения, проекты, гранты</td><td>Взаимовыгодные договорные отношения базы практики</td><td>Турфирмы: «Алвис», «Флорида» с ЦентромПрофессионального мастерства и др.</td></tr>
<tr><td>Зарубежное партнерство</td><td>Совместные проекты, гранты</td><td>Профильные классы</td><td>МДОУ СОШ: №50, №38, №31-Калининграда; Светлогорска; Зеленоградска; Советска</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Негосударственное образовательное учреждение «Языковая школа «ПРИВЕТ !»»</td><td rowspan="2">Взаимовыгодные договорные отношения, совместные образовательные проекты</td><td>Взаимовыгодные договорные отношения, совместные образовательные проекты, гранты</td><td>Другие образовательные учреждения профессионального образования индустрии туризма и гостеприимства</td></tr>
<tr><td>Клубная форма общения для саморазвития и НПО</td><td>Клуб «ПРОФИ-сервис»</td></tr>
</table>

Рисунок 14 - Организационно-функциональная структура межкорпоративного образовательного комплекса калининградского региона.

Направления деятельности лаборатории следующие:

1. .*Конкурентоспособность комплекса* - научно-методическое консультирование по разработке планов повышения конкурентоспособности как всего комплекса в целом, отдельных предприятий входящих в него, так и личных планов образования и карьеры отдельных специалистов туриндустрии: профессиональной, должностной, общественной, политической.

2. *Наукоград* - Развитие научно-исследовательской деятельности преподавателей и студентов, создание научного сообщества межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса, реализация проекта бизнес инкубатора на его базе.

3. *АМО* (активные методы обучения) - Внедрение инновационных образовательных технологий в образовательный процесс всего комплекса.

4. *Креативность* - развитие личностного потенциала обучающихся: интеллектуального, творческого, адаптационного; мотивация их самоактуализации.

5. *PR* - Научно-методическое обеспечение развития межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса.

6. *БРЭНД* – разработка и совершенствование брэндов всего комплекса, социальных партнеров - корпораций, руководителей, персонала, товаров (услуг).

7. *Кадровый потенциал* туриндустрии региона - профориентационное сотрудничество со школами, профессиональными лицеями, колледжами.

8. *Вторая (третья) профессия* - дополнительное образование, центр открытого обучения (международный проект), центр непрерывного рефлексивного образования.

9. *Бенчмаркинг* - выявление резервов роста доходов института, отдельных корпораций и всего комплекса в целом.

10. *Консалтинговые услуги*, как для развития туриндустрии, так и для тиражирования инноваций (на основе бенчмаркинга, коучинга и др.) в другие отрасли (в том числе по разработке концепций развития, оргкультуры, созданию стратегий развития организаций, проектированию корпоративных университетов).

Большое значение для функционирования комплекса имеет также ***Факультет дополнительного образования*** (ФДО), имеющий две составляющие: довузовской профориентационной подготовки (так называемый «Школьный факультет») и послевузовское направление деятельности («Факультет дополнительного профессионального образования» - ФДПО).

Школьный факультет осуществляет организацию, проведение и курирование довузовского образовательного блока (профориентация, воспитание к карьере, профобразование). Это вызывает необходимость сотрудничества с общеобразовательными учебными заведениями Калининграда и области. В комплекс входят школы Калининградской области, профессиональные лицеи и колледжи, обеспечивающие довузовскую профориентацию и профобразование школьников по направлениям гостеприимство и туризм.

Формы сотрудничества следующие:

– это *профильные классы*, создаваемые на базе конкретной школы на договорной основе с КИТ(РМАТ) и обеспечивающие проф-ориентационную, проф-адаптационную и начальную профессиональную подготовку школьников. По окончании профильных классов они получают удостоверения рабочих профессий (портье, горничная, помощник менеджера и др.);

– использование *базы школьного факультета* КИТ (РМАТ), где обучаются школьники из различных школ Калининграда;

– обучение школьников области – *представительства* школьного факультета созданы в Советске, Светлогорске, Зеленоградске и других городах области.

Кроме общепрофессиональных дисциплин, в образовательный процесс, включены компетентностно- и личностно-развивающие программы, общие для всего комплекса.

Вторая часть - ***ФДПО КИТ (РМАТ***), обеспечивает образовательный процесс по профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов с отрывом от производства. Гибкие, адаптируемые под требования рыночных условий, образовательные программы с применением инновационных технологий активного проектирования охватывают все востребованные направления специализаций, необходимые для развития регионообразующей отрасли Калининградской области (это: менеджмент туризма и гостеприимства, экскурсионный менеджмент, организация безопасности туристской деятельности, анимационный менеджмент, менеджмент иностранного туризма, углубленное изучение иностранных языков, экскурсоведение и т. д.). Проводимые курсы профессиональной переподготовки в рамках межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса получили высокую оценку слушателей и заслужили положительные отзывы. Кроме этого, ФДПО совместно с «Лабораторией стратегического

маркетинга и инновационного развития» осуществляют различные формы повышения квалификации на рабочих местах – без отрыва от производства. Это широкая система корпоративных тренингов и другие формы обучения, а также выполнение под заказ концепций, проектов по разработке программ стратегического развития инфраструктуры туризма, совершенствованию системы управления, имиджа организаций, их организационной культуры, командообразования и решению других актуальных ключевых проблем.

Созданный на основе факультета дополнительного образования ***клуб «ПРОФИ - сервис»,*** который первоначально сформировали выпускники ФДПО, позволяет выпускникам и всем желающим в клубной форме общения продолжать совершенствовать свою профессиональную компетентность и процессы саморазвития и самоактуализации, запущенные в результате обучения.

Независимый *«**Центр студенческих инициатив**»* - представляет самостоятельное студенческое общественное образование, осуществляющее, так называемую «обратную связь от клиента». С другой стороны он реализует инновационные тенденции студенческого самоуправления, что обеспечивает выполнение положений Болонского процесса. Осуществляется влияние студентов на образовательный процесс, сервис, досуг, предпринимательскую деятельность и трудоустройство (приложение И).

Следует отметить, что такие процессы, как разработка концепции развития КИТ(РМАТ), проектирование клуба «ПРОФИ-сервис» и «Центра студенческих инициатив» осуществлялись с применением методики активного проектирования. И если концепцию создавали с участием преподавателей и сотрудников КИТ(РМАТ) - во время, свободное от занятий, то два последних проекта – результат коллективной творческой проектной деятельности в первом случае – слушателей курсов профессиональной переподготовки ФДО КИТ(РМАТ), а во втором – студентов третьего курса специальности «менеджмент организации». Оба проекта были созданы в результате прохождения инновационных образовательных маршрутов по изучению плановых дисциплин «Основы менеджмента» и «Основы предпринимательской деятельности».

Предусматривается организация ***бизнес инкубатора*** – как реализация инфраструктуры молодежного бизнеса с учетом использования организационно-финансовых предпосылок, создаваемых Правительством области и Областным фондом поддержки

малого бизнеса для студентов в период обучения в Академии и непосредственно после ее окончания.

Кроме этого, наиболее целеустремленные и активные студенты могут принимать участие в практической деятельности корпораций туриндустрии. Так, предусмотрена форма штабной структуры - ***«Молодежный штаб консультантов»*** для решения конкретных проблем организаций и предложения своих креативных идей в виде инициативных творческих проектов, разработанных в ходе учебного процесса (результаты «Инновационного образовательного маршрута» (см.р.3.3) - контрольные, курсовые, научные и практические отчеты, дипломные и выпускные работы).

Для обеспечения логического, профессионального и деятельностного единства образовательного комплекса в него включены ведущие корпорации индустрии экономики впечатлений, каждая из которых является полюсом роста своего направления деятельности туриндустрии и с которыми уже достигнуты предварительные договоренности. В межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе предусмотрено взаимовыгодное сотрудничество: это выгодно для образовательных учреждений, так как реализуется практическая составляющая учебного процесса. Опытные специалисты и руководители ведущих корпораций сферы туризма и гостеприимства преподают свои дисциплины на кафедрах академии, студенты проходят практику в их организациях, определяются с местом будущего трудоустройства. С другой стороны руководители, давая студентам практические задания, связанные с решением проблем по развитию деятельности их предприятий, видят студентов «в деле», что позволяет им уже со студенческой скамьи готовить необходимый человеческий капитал для будущего своих компаний. Не говоря уже о том, что многие проекты по инновационно-стратегическому развитию корпораций студенты могут выполнять еще и в процессе обучения. Все вышесказанное в полной мере относится и к слушателям факультета дополнительного профессионального образования. С третьей стороны – привлекая преподавателей и давая конкретные заказы научной стороне образовательных учреждений, руководители могут решать свои проблемы (как внешние, так и внутренние) на рабочем месте «без отрыва от производства». Так по заказу руководителей корпораций туриндустрии «Лабораторией стратегического маркетинга и инновационного развития» КИТ(РМАТ) разработаны концепции стратегического развития корпораций и других объектов сферы туринду-

стрии (приложения К-Н), система корпоративных образовательных тренингов для предприятий туризма и гостеприимства [410].

В межкорпоративном отраслевой образовательный комплекс на примере калининградского региона мы включили следующие организации:

Правительство Калининградской области (отдел туризма);

государственная служба занятости по Калининградской области;

туристскую деятельность представляют турфирмы «Алвис», «Алиса», «Флорида», «МИК АВИА» и др. (эти фирмы специализируются по въездному и выездному туризму и являются развивающимися и творческими компаниями);

сфера гостеприимства - это гостиничные комплексы «Открытые двери Балтики», «Самбия», «Волна», «РИК Отель», «HELIOPARK Kaiserhof Калининград» и др. (эти организации представляют комплексы, предлагающие широкий спектр услуг, в том числе и развлекательно-рекреационного плана);

музейное сообщество представляют музей Янтаря, музей Океана, «Фриндландские ворота», Калининградский областной историко-художественный музей и др. (данные организации постоянно находятся в процессе инноваций, расширяют сферу своей деятельности различными анимационными проектами и привлекают для их разработки и реализации творческий, в том числе студенческий потенциал комплекса);

комплексная диверсифицированная корпорация - кондоминиум «Рыбная деревня» - представляет широчайший комплекс услуг, для которого разработан проект концепции развития, обосновывающий необходимость и предусматривающий создание на начальной стадии рекрутингового агентства, а в перспективе - корпоративного университета (приложение Л);

коммерческие организации, непосредственно занимающиеся развитием туристско-рекреационной деятельности территорий области (ООО «Бальга тур», агенство «Невеличка», «Орденская крепость Шаакен» и др.);

образовательный туризм представляет Негосударственное образовательное учреждение (НОУ) « Языковая школа «Привет!»».

Последняя организация представляет фирму, принимающую туристов из всех стран мира, которые хотят изучать русский язык в режиме «полного погружения». Тесное сотрудничество с клиентами этого образовательного учреждения дает студентам большую практику не только в языковой области, но и в плане коммуникаций с пред-

ставителями различных наций, культур, менталитетов, что дает, ни с чем несравнимый опыт в сфере Гостеприимства. Студенты КИТ(РМАТ) общаются с зарубежными слушателями, участвуют в различных мероприятиях (экскурсиях, поездках, встречах, презентациях и т.д.), сами проводят экскурсии и ознакомительные прогулки. Все это способствует практическому развитию студентов, а также способствует развитию культурного туризма нашего региона. В комплекс вошли представительства администраций некоторых районов и поселений Калининградской области, проявивших особый интерес к стратегическому развитию и совершенствованию инфраструктуры туризма и гостеприимства на своих территориях. Это - Балтийск, Железнодорожное, Ковровское, Приморьевское и др. поселения. В проектах развития указанных территорий, созданных тоже с применением методов активного проектирования, предусмотрено развитие ресурсно-рекрутинговых центров рассматриваемых поселений, а также разработаны концепции их развития с учетом ориентации на туризм и рекреацию (приложение 14). Также разработаны и опробованы профориентационные комплексные работы со школьниками данных поселений (см.р.4.2).

«Центр профессионального мастерства» представляет собой корпоративную образовательную структуру, созданную на базе турфирмы «Флорида». Здесь предусматривается профессиональная подготовка рабочих наиболее востребованных сервисных профессий индустрии гостеприимства (портье-горничная, официант-бармен, предприниматель сферы туризма и гостеприимства).

Правовым обеспечением комплекса являются:

Законодательные, нормативно-правовые акты федерального и областного значения по развитию межвузовского, межрегионального и международного делового партнерства.

Правовое обеспечение интеграционного сотрудничества и содружества института с корпорациями туриндустрии и другими, входящими в межкорпоративный отраслевой образовательный комплекс организациями в целях реализации образовательных идей корпоративного, регионального и отраслевого значения.

Законодательные, нормативно-правовые акты федерального, областного и муниципального значения по развитию студенческого предпринимательства. Создание, как в КИТ(РМАТ), так и в остальных элементах межкорпоративного образовательного комплекса гибкой мотивационной системы льгот, закрепленной локальными актами.

4.2. Ход и результаты практической работы

В процессе экспериментальной работы нами были охвачены все стадии непрерывной профессиональной подготовки – от профессиональной ориентации, введения в карьеру и профессиональной подготовки школьников, включая вузовское обучение студентов, до послевузовского повышения квалификации профессионалов туриндустрии.

Для обеспечения реализации экспериментальной работы в межкорпоративном образовательном комплексе нам необходимо ответить на следующие вопросы: *Как осуществляется образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса на стадии довузовской подготовки школьного факультета? Как осуществляется введение в карьеру школьников в межкорпоративном образовательном комплексе? Как осуществляется образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса на стадии вузовского образования подготовки студентов? Как осуществляется образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса на стадии послевузовского образования?*

К*ак осуществляется образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса на стадии довузовской подготовки школьного факультета? Б*азовый образовательный процесс на всех этапах системы непрерывной профессиональной подготовки - методологию активного проектирования, интегрированная в образовательный процесс в форме инновационных образовательных маршрутов (ИОМ) (см. 3.3).

В образовании мы делаем стратегический шаг – развивающее обучение, где присутствует креативный потенциал. Чем раньше в образовательный процесс вводить инновационные развивающие технологии, тем выше будет конкурентоспособность будущего профессионала. Указанная технология применяется и на этапе довузовского образования – на стадиях профориентации, профильной подготовки, воспитания к карьере школьников. На школьном факультете института осуществляется двухгодичная профильная подготовка учащихся общеобразовательных школ, начиная с 10-го класса по направлению «Основы туристской деятельности». Данное направление профильной подготовки актуально и востребовано обществом в связи с развитием туриндустрии как одного из приоритетных составляющих экономики региона. Развитие в регионе сферы гостеприимства (размещение, питание, экскурсионное обслуживание, организация увлекательного досуга) требует большого числа компетентных профессионалов. Школьный факультет входит в состав факультета дополнительного профессионального образова-

ния КИТ(РМАТ), на котором повышают свою квалификацию специалисты-практики туриндустрии. Это позволяет обеспечивать оперативную профессиональную подготовку школьников, исходя из инновационного опыта, последних тенденций и требований международных стандартов в туризме и гостеприимстве. Упор в воспитательно-образовательной работе на школьном факультете делается на исследование состояния и развитие въездного и внутреннего туризма, а также развитие сферы гостеприимства в регионе. Учебный план профильной довузовской подготовки включает такие специальные дисциплины, как: «Путешествия и туризм»; «Экология туризма и сервиса»; «Основы гостинично-ресторанного дела»; «Основы туристской анимации»; «Основы менеджмента»; «Экономика и предпринимательство в туризме». Приступая к разработке планов профессиональной ориентации, рекрутинга, корпоративной системы непрерывного образования в них следует включать этап исходной самооценки личности как человека сферы сервиса, а затем выявление способностей к ней на основе профессиограммы коммерческого агента, адаптированной к конкретной профессии, например, официанта. Здесь учитывается кредо сервиса - максимальное внимание к малейшим прихотям клиентов и бережное отношение к их расходам.

Например, при изучении экономики и предпринимательства осуществляется ознакомление с профессией коммерческий агент с целью самоанализа и самоопределения в будущей профессии (Приложение А) (которая составлена на основе разработок Российского учебного центра Федеральной службы занятости России). Учащиеся оценивают свои потенциальные возможности, способности к профессии. Результат этапа – выявление своих слабых мест и составление индивидуального «маршрута» образовательной подготовки, мотивация к формированию и развитию актуальных компетенций. Схема конкретного ИОМ, применительно к школьному факультету по дисциплинам «Основы менеджмента» и «Основы предпринимательской деятельности» представлена на рисунке 15.

В качестве примера представлен сквозной инновационный образовательный маршрут в профильных классах по направлению «Основы туристской деятельности», который осуществлялся для школьников в рамках сразу двух образовательных дисциплин, изучаемых параллельно.

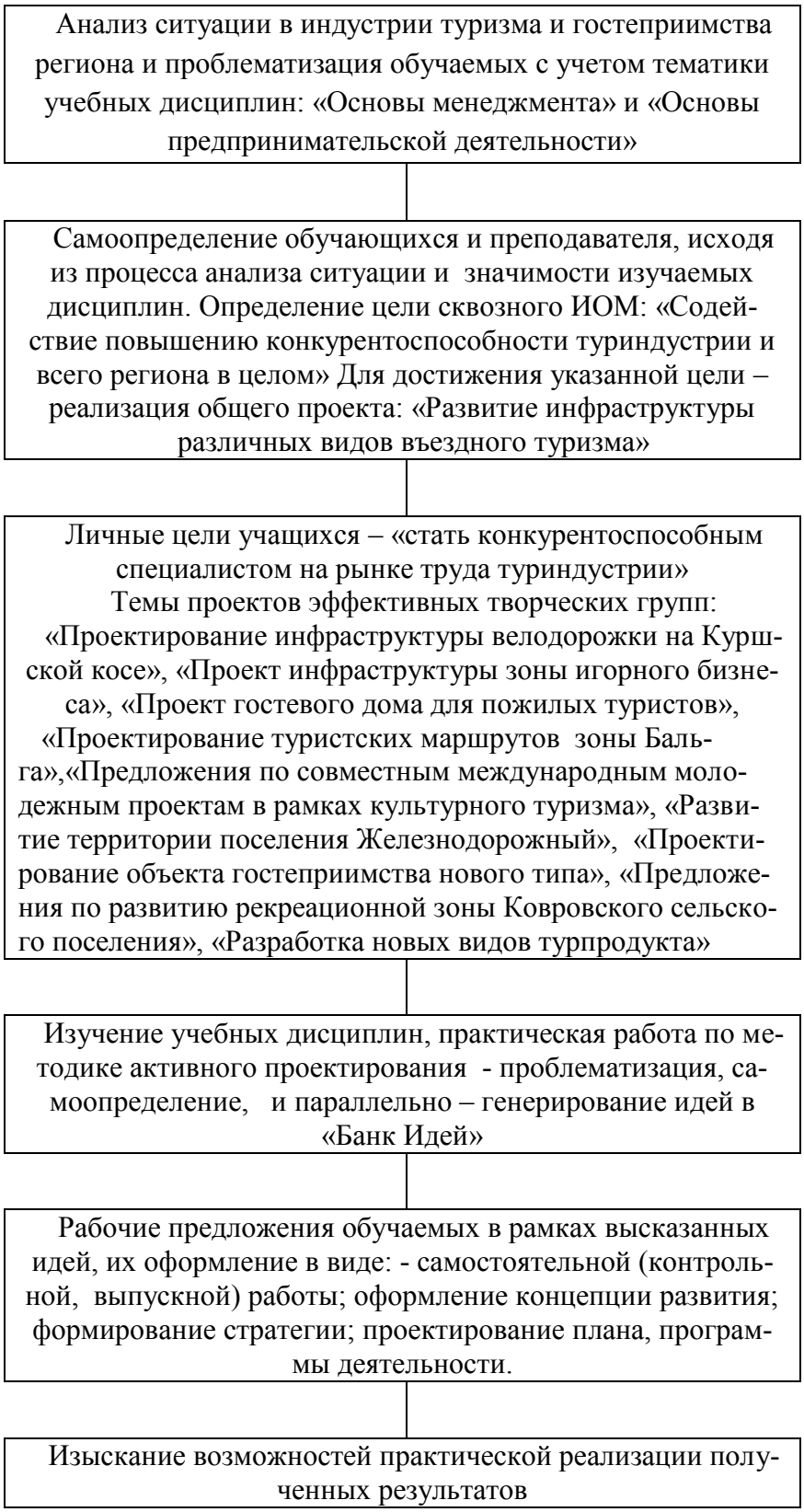

Рисунок 15 - Схема ИОМ для школьного факультета

Это значит, что один проект школьники создавали в результате изучения и на занятиях двух этих дисциплин и знания по обеим дисциплинам легли в основу создаваемого проекта. Общая тема: «Развитие инфраструктуры въездного туризма Калинин-

градского региона». Школьники разделялись на творческие проектные группы, сами выбирали темы конкретных проектов (территории, виды туризма и т.д.). На всех этапах проектной деятельности теоретические занятия воспринимались как востребованные знаниевые вбросы «по ситуации» в творческий коллективный процесс проектирования. В процессе изучения тем обеих дисциплин на практических занятиях творческие группы докладывали свои промежуточные результаты проектной деятельности. По итогам процесса обучения лучшие проекты школьников были представлены на итоговом занятии студенческого ИОМ, которое было реализовано в виде «Рождественской ярмарки консалтинговых услуг», где были приглашены все студенты, руководство и сотрудники КИТ(РМАТ), совместно принимавшие участие в конкурсной оценке и подведении итогов результатов деятельности эффективных рабочих групп. На студенческом мероприятии школьники достойно представляли свои проектные разработки.

Инновационный образовательный маршрут с использованием комплекса методов активного обучения и деловых практикумов получил положительную оценку школьников. Опыт совместных итоговых занятий оказывает обоюдную пользу для всех сторон этого процесса. Предлагаемый подход направлен на повышение качества подготовки школьников, его согласованности с уровнем фактического образования и содержанием труда профессионалов на будущих рабочих местах. Следует отметить, что все школьники, прошедшие обучение на школьном факультете поступают и успешно учатся в КИТ(РМАТ).

Как осуществляется введение в карьеру школьников в межкорпоративном образовательном комплексе?

Головной вуз - Российская международная академия туризма (РМАТ) во всех своих филиалах проводит единую политику – гармоничного развития личности с акцентом на патриотические качества, готовность служить Родине. Эта линия целенаправленно осуществляется и на школьном факультете, через активные формы креативной деятельности: интерактивное введение в мир профессий сферы туризма и гостеприимства; познание себя, своих возможностей как будущего специалиста туриндустрии; определение необходимых составляющих собственной конкурентоспособности на рынке труда; инновационное проектирование предприятий туризма и гостеприимства; исследовательское участие в научно-практических конференциях по материалам новейших археологических открытий времен Восточной Пруссии основателя Балтийской археологиче-

ской экспедиции - сотрудника КИТ(РМАТ) - профессора В.И. Кулакова; организация соперничества учащихся школьного факультета со студентами института в разработке и осуществлении замыслов по созданию предпринимательских команд туристского сервиса; предоставление школьникам возможности профессиональных проб в ходе студенческих ярмарок гостеприимства «Идеи в дело».

Используемые на школьном факультете активные формы образовательной деятельности непосредственно служат воспитанию к карьере. В Калининградском регионе реализуется проект EuropeAid «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» (руководитель Фиоренцо Сперотто, куратор проекта - Н. Миниотене). В межкорпоративной образовательном комплексе система профориентации развивается на таком уровне, что ее можно считать «воспитанием к карьере» в контексте понимания указанного проекта.

Меняющийся мир профессий, развитие информационного общества, в котором предстоит жить и работать выпускникам школ, требуют от них раннего профессионального самоопределения, целеустремленности в решении вопросов профессионального будущего. В этих условиях имеет значение своевременная помощь взрослых: совет классного руководителя, родителей, компетентных специалистов – профориентаторов, осведомленных в настоящем и будущем рынка труда. Изучение состояния профориентационной деятельности в школах и учреждениях дополнительного образования детей показывает, что в настоящее время нет универсального системного подхода, и образовательные учреждения по-разному решают эти вопросы, зачастую в форме разовых акций и мероприятий. В целях обеспечения единого научно-методического подхода к развитию профориентационной деятельности в рамках межкорпоративного образовательного комплекса проводит профориентационную работу в школах городов и районов области, располагающих существенными ресурсами туризма и рекреации: Калининграде, Зеленоградске, Светлогорске, Советске, Балтийске и др. населенных пунктах региона.

Понятие «воспитание к карьере» включает стадии: воспитание важных качеств, начиная с трудолюбия; воспитание стремления к самопознанию и самоопределению; воспитание стремления к самостоятельному принятию решений по отношению к своей карьере - самостоятельному управлению своей карьерой. По нашему мнению воспитание к карьере - это важная составляющая всего периода трудовой деятельности челове-

ка. Цели и сам процесс карьерного воспитания служат динамичному развитию конкурентоспособной личности на разных возрастных этапах. Возраст рассматриваемой категории учащихся школьного факультета КИТ(РМАТ) – 16-17 лет. Ведущие характеристики: устремленность к всестороннему познанию окружающей жизни, максимализм. При этом имеет место пассивность многих школьников в отношении выбора профессии и трудовой карьеры в будущем. Таким образом, актуальность воспитания к карьере очевидна. Методика, разработанная на основе опыта школьного факультета Калининградского института туризма – филиала РМАТ, имеет универсальный характер и имеет межотраслевое значение, может быть использована также и в деятельности межотраслевого ресурсного центра. Методика включает блоки: профинформирование, профконсультирование, мероприятия/программы по воспитанию к карьере и представлена в таблицах 51-53.

Таблица 51 - Процесс «Профинформирование»

Характеристика	**Механизм реализации**
Всестороннее	Через семью, сверстников, школу, профессиональные учебные заведения, предприятия
Правдивое	Местные ярмарки вакансий, ежегодные региональные выставки «Образование и карьера»
Доступное учащимся и родителям	Телевидение, радио, периодическая печать, справочники для абитуриентов в местных библиотеках, online, интернет
Оперативное информирование о рынке труда	Через калининградскую «Социальную службу молодежи» Через службы занятости в городах области

Таблица 52 - Процесс «Профконсультирование»

Характеристика	**Механизм реализации**
Обзорное	В кабинетах профориентации и профподбора образовательных учреждений Экскурсии на предприятия с последующим анализом результатов и рефлексией
Доступное учащимся	Путем организации увлекательного интерактивного процесса образовательной деятельности учащихся
Сосредоточенное на конкретном процессе	С привлечением квалифицированного персонала, выполняющего этот процесс на предприятии
Широкие возможности	Интернет, каталоги «Куда пойти учиться», буклеты и рекламные проспекты организаций

Продолжение таблицы 52.

Индивидуальное	Путем индивидуальных консультаций в ходе профессиональных проб
Групповое	В ходе учебного процесса, производственной практики
Планомерное	Организация процессов проблематизации, целеполагания, принятия решений, планирования их выполнения с ориентацией на достижение поставленной цели
Результативное	Получение желаемого результата

Таблица 53 - Мероприятия/программы по развитию будущей профессиональной карьеры

Предложения в образовательную программу, учебный план	**Способ реализации**	**Организационные вспомогательные программы**
Интегрированные межпредметные программы. Учебные планы.	Профессиональные пробы в образовательном учреждении с выходом на актуальные универсальные компетентности Составление резюме.	Российские, региональные, муниципальные программы/проекты. Международные программы/проекты.
Авторские программы по воспитанию к карьере.	Наставничество. Case studies, ориентированные на самовоспитание личности: социальная адаптируемость, честолюбие, стремление к карьерному росту. Составление резюме.	Мероприятия в образовательном учреждении (например, выбор предмета, приглашенные специалисты, бизнес-консультанты, общественные деятели некоммерческих организаций, региональные деятели официально общепризнанных конфессий, политические деятели партий
Технологическое обучение на современном оборудовании, аналогичном используемому на предприятиях.	Трудовая практика в мастерских образовательных учреждений по приобретению опыта работы. Составление резюме.	Внешкольные мероприятия: - посещение отраслевых выставок современного оборудования в выставочных центрах; - участие в региональных мероприятиях всероссийской государственной программы «УМНИК» («Участник молодежного научно-инновационного конкурса»)
Профильное обучение: в школе; на школьных факультетах в образовательных учреждениях СПО, в ВУЗах; в корпоративных образовательных комплексах.	Тренинги – «Профи-Интервью»: -перед сверстниками, -перед работодателями, -в службе занятости. Составление резюме.	Региональные конкурсы профессионального мастерства образовательных учреждений НПО.

Продолжение таблицы 53.

Специфические программы профильной подготовки по профессиям, требующим отбора кадров	Собеседование по принципам ассемент-менеджмента. Создание мотивационного письма о готовности к психофизиологическим тренингам в целях приобретения нужных профессиональных качеств. Составление резюме.	Встречи с именитыми людьми с целью ознакомление учащихся с профессиограммами, требующими профессионального отбора.
Профессиональные пробы в учебных заведениях.	Консультационные тренинги самопрезентации по результатам прфессиональных проб. Составление резюме.	Конкурсы профмастерства в образовательных учреждениях.
Профессиональные пробы на предприятиях в ходе выездных практических занятий и учебной практики.	Рабочая практика на производстве по приобретению опыта работы на условиях неполного рабочего дня. Интервью перед сверстниками. Составление резюме.	Мастер-классы профессионалов своего дела из числа специалистов предприятий и лучших учащихся.

Методологическим основанием послужили рекомендации Н. Миниотене, эксперта проекта EuropeAid «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» для профориентаторов образовательных учреждений [353].

Ожидаемые результаты практического использования методики:

-потребность молодых людей к разработке собственных планов образования и карьеры;

-стремление к профессиональным пробам;

-способность управлять собственной карьерой.

Нами в течение длительного времени проводилась активная работа со школьниками Калининградской области. Основные сведения о проводимых мероприятиях содержатся в приложении О.

В качестве примера представим подробнее работу, проведенную со школьниками 10 класса (*количество 11 человек*) МОУ СОШ поселка Славинское (Славинского сельского округа) в 2005-2006 учебных годах. В режиме проектного менеджмента по программе «Социальное предпринимательство» школьниками были исследованы следующие темы:

1. *Социальное предпринимательство в Калининградской области.*

В контексте данного вопроса был проведен процесс самоопределения - «Цели моей жизни в образовании и карьере»: - профессиональная, - предпринимательская, - в

общественной деятельности, - в политической деятельности. Разработка личного плана образования и карьеры, создание личного портфолио.

2. *Суть социального предпринимательства.*

Выработана «Миссия социального предпринимательства школьников Калининградской области». Результатом проектной деятельности явился проект молодежного общественного объединения (МОО) «Мы вместе». На этапе рефлексии учащиеся высоко оценили достигнутые результаты в планах личного развития образования и карьеры и коллективной соорганизации. В Славинском сельском округе – МОУ СОШ п.Славинское была создана школьная экспериментальная площадка по предложению школьного Совета в ходе разработки перспективной программы развития деятельности школы на период 2005-2015 годы. Экспериментальный учебно-тематический план приведен в приложении П. Результатом проектной деятельности на тему «Развитие территории сельского округа» явились пять проектов и деятельностная позиция их авторов по их реализации. Из полученных практических результатов можно сделать вывод, что применение методики активного проектирования на этапе довузовского образования системы непрерывного профессионального туристского образования на стадиях введения в карьеру, профориентации и профподготовки позволяет судить о ее эффективности. Более того, школьники, ознакомленные с данной методикой и поступившие на дневное отделение КИТ(РМАТ), значительно отличаются от своих сверстников в осознанности образовательного процесса и успешности своей учебно-практической деятельности.

Как осуществляется образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса на стадии вузовского образования подготовки студентов?

Применение инновационной методики активного проектирования в образовательном процессе системы непрерывного профессионального образования межкорпоративного образовательного комплекса на стадии вузовской подготовки осуществляется в форме инновационных образовательных маршрутов (ИОМ), разнообразных по своим целям, следовательно – форме и содержанию. Рассмотрим примеры организации различных ИОМ, и их результаты, а также осуществление проектного менеджмента на примере вузовского образовательного процесса.

Двухсеместровый ИОМ удобно продемонстрировать на примере организации инновационного образовательного маршрута по дисциплине «Основы менеджмента»

для групп студентов специальности «Менеджмент организации», специализаций «Менеджмент туризма» и «Менеджмент гостеприимства» КИТ(РМАТ) в 2009-2010 учебных годах.

Рассматриваемый инновационный образовательный маршрут занимает срок равный двум семестрам – осеннему и весеннему. Курс «Основы менеджмента» рассчитан на 330 часов (из них – 68 лекции, 68 - семинары, 194 – самостоятельная работа), итоговый контроль знаний – зачет в первом семестре, экзамен и курсовая работа – во втором. Основная цель данного ИОМ – развить в студентах творческое отношение и интерес к организационной деятельности, ощутить радость сотворчества в организации образовательного процесса на примере изучения основной дисциплины. Кроме этого - две дополнительные цели: выработка навыков эффективного командообразования и умения самопрезентации (отсутствие чего всегда отмечают зарубежные работодатели у российских выпускников). Применение методов активного проектирования полностью соответствует реализации заявленных целей.

На первом занятии были озвучены вводная информация и цели инновационного образовательного маршрута, а также конфигуратор - рамки образовательного процесса. Конфигуратор представлял собой область пересечения следующих плоскостей: профессиональная компетентность менеджера, СМД-методология, объективные законы жизни, креативность, патриотическая составляющая.

Главной целью организации самостоятельной работы явилось формирование управленческой компетенции в процессе моделирования профессиональной деятельности. В качестве задач можно выделить:

1. Формирование корпоративной культуры и навыков командной работы.
2. Обучение умению создавать яркие и интересные презентации.
3. Организация самостоятельной исследовательской работы.
4. Формирование знаний, умений и навыков по планированию, проектированию и программированию деятельности.
5. Создание условий для формирования мотивации к самосовершенствованию и освоению менеджмента.
6. Патриотическое и нравственное воспитание студентов.
7. Развитие управленческого мышления.

Идея ИОМ: Студентам было предложено изучать основные принципы и методы менеджмента на примере Российских исторических лидеров.

В процессе самоопределения как ***свои образовательные цели*** по данной дисциплине студенты в основном выделили следующие: научиться управлять людьми (стать хорошим руководителем); налаживать контакты с людьми (понимать людей, работать в коллективе); уметь распределять свое время; получить новые знания; строить свою карьеру (добиться успеха в жизни); получить полезные для жизни знания; стать развивающимся специалистом (для самореализации); лучше узнать себя; решать проблемы, принимать верные решения; освоить хитрости бизнеса (предпринимательства); научиться достигать целей. Был один честный ответ – «не знаю».

На втором этапе осуществлялся процесс формирования эффективных рабочих групп (команд). В данном случае он проходил по принципу случайных чисел. Студентам предложили собрать пословицы (касающиеся деловой жизни) из слов, предварительно выбранных каждым. Команды формировались так, чтобы в каждой организации было в среднем по 5-7 человек – оптимальные эффективные рабочие группы. В группе гостеприимства было 24 человека, а в группе туризма – 20 человек, следовательно в каждой получилось по четыре команды, а в потоке возникло восемь команд.

Следующий процесс – самоопределение команд и формирование командного имиджа. На практическом занятии студенты сначала в режиме командных работ, а затем общем групповом - создали модель профессиональной компетентности менеджера. Затем им была предоставлена возможность выбрать предметную область, в которой их команда будет специализироваться в освоении дисциплины «основы менеджмента». То есть студентам было предложено выбрать интересующего их исторического лидера и его управленческую команду, чьи методы, принципы и приемы можно с пользой применить для их будущей компетентности и достижению успеха в жизни и профессиональной деятельности. Мотивирующими факторами в данном случае являются интерес соревновательного процесса и перспектива получения «автоматов».

Для данного потока, состоящего из двух групп, были сформированы организации (команды), каждый коллектив выбрал своего руководителя. В соответствии с отобранными предметными областями формировался фирменный стиль и имидж организаций (смысловое название, логотип, кредо и слоган). Дальнейшее теоретическое изучение дисциплины менеджмент шло по конкретным организациям, изучавших все темы

дисциплины на примерах выбранных управленческих команд (приложение Р). Каждая организация должна была соорганизоваться, спланировать свою деятельность и действовать в соответствии с общим планом инновационного образовательного маршрута - самостоятельно провести исследовательско-аналитическую работу по изучению выбранной предметной области (ПО), подготовить и провести рекламную кампанию по презентации своего лидера и его управленческой команды. По всем осваиваемым теоретическим лекционным темам группы самостоятельно находили и готовили свои примеры из управленческой деятельности рассматриваемого лидера, выбирали современные методы и приемы, которые можно «брать на вооружение», а также вырабатывали отношение к рассматриваемому лидеру с позитивной позиции. Так родились «Наставления современному руководителю» от имени каждого исторического лица и «Благодарность потомков» от имени современного студенчества.

Студенты самостоятельно организовали и провели согласованный выбор творческой формы проведения итогового занятия – зачета (в данном случае была выбрана форма проведения «Компьютерная Презентация»). Все группы подготовили и организовали программы презентации в компьютерном виде по своим лидерам. Общая форма всех презентаций была следующая: объем = 17 или 24 слайда; понятия и представления о руководстве, организации, власти и управленческой работе; принципы управления; принятие решений в неопределенной ситуации; искусство держать удар, приемы психологической защиты; отбор персонала; методики самосовершенствования – психологические практики; методы влияния; написать поучение – рекомендацию руководителю (на основе собственного опыта – от имени лидера); выразить благодарность потомков по 7-12 позициям.

При самостоятельной работе студенты осваивали все функции менеджмента по планированию, организации, координации, мотивации и контролю подготовки всех и в том числе - итогового занятия – практически. По итогам заключительного занятия и результатам работы в течение всего семестра принималось решение о соответствующей аттестации каждого студента. Кроме общей групповой стратегии, для реализации индивидуальных целей в процесс инновационного образовательного маршрута были логично включены тренинги и активные занятия, проводимые как с группами, так и индивидуально.

Итоговая ***рефлексия*** выявила основные субъективные результаты данной образовательной методики с точки зрения студентов. Основные моменты, на которых студенты акцентировали внимание по результатам обучения, представлены в приложении З.

Что касается приобретения основных навыков активного проектирования, таких, как целеполагание, проблематизация, моделирование, соорганизация, рефлексия и др., то, по мнению большинства, наибольшего результата они добились в соорганизации – 76 % оценили по максимуму свои навыки работы в команде.

Следует отметить, что часто результаты образовательных ИОМ имеют практическую значимость. В таблице 54 представлена практика применения ИОМ на стадии вузовского образования.

Применение инновационных образовательных маршрутов для дисциплины «Основы менеджмента» для организации образовательного процесса студентов КИТ(РМАТ) осуществляется постоянно с 2003 года. В течение нескольких лет итоговыми занятиями по общему желанию выбиралась форма «Рождественская ярмарка консалтинговых услуг», которая проводилась совместно с итоговыми занятиями ИОМ школьников профильных классов школьного факультета КИТ(РМАТ), представленными выше.

Во втором семестре была применена методика активного проектирования в чистом виде (проектный режим), и студенты работали в рамках проектного менеджмента. Курсовое проектирование было предусмотрено в режиме проектных групп в контексте: ***«Калининградская область - территория туризма и гостеприимства».*** Курсовой проект выполнен в режиме проектных групп, составом по 5 человек. Требование к разработке и оформлению курсового проекта приводятся в приложении С.

Как уже говорилось выше, результаты творческой деятельности студентов в процессе ИОМ имеют и практическую значимость. Одним из результатов интеграции методики активного проектирования является повышение самостоятельности и инициативности студентов, влияние их на учебный процесс, что полностью соответствует Болонской декларации, предусматривающей - «Повышение роли студентов в управлении вузом, участие студентов в контроле качества обучения». Этой цели служит создание в рамках КИТ (РМАТ) ***Центра Студенческих Инициатив (ЦСИ),*** который является ор-

ганом студенческого самоуправления КИТ(РМАТ). Концепция создания ЦСИ приведена в приложении И.

Таблица 54 - Практические результаты применения ИОМ на стадии вузовского образования

Результаты	Проекты, модели	Модель развития уровней эффективности управления; банк мероприятий по созданию оргкультуры предприятия; банк моделей формирования у сотрудников организации качеств самоконтроля; банк моделей формирования у студентов качеств самоконтроля; банк антистрессовых мер (индивидуальных и коллективных); методические указания для преподавателей (заказ клиентов: «Как бы мы хотели, чтобы нам преподавали»); креативный учебник по «Организационному поведению»; «Центр студенческих инициатив»; проект молодежного сотрудничества «Россия-Норвегия»; фильм посвященный российским менеджерам всех времен «Игра со временем» проект российско-норвежского молодежного журнала «Мост дружбы» и др.
	Модели формирования:	коммуникативной компетентности, креативной компететнтности, стрессоустойчивости, эмоционального интеллекта (EQ), уверенности в себе, лидерских качеств, имиджа руководителя, творческого мышления, логического мышления, развития памяти, самоконтроля и др.
Формы проведения ИОМ		- Академия в академии, - Школа успеха, -Академия успеха, - Академия (школа) лидерства, - Школа профессиональной компетентности; - Творческая мастерская креативности менеджера;
Формы проведения итоговых занятий (экзаменов, зачетов):		Номинация «Оскар» в области успеха; Рождественская ярмарка консалтинговых услуг; Анимационные зачеты - игры: («Морской бой», «Счастливый случай» и др.); Представления-конкурсы: «Путешествие Деда Мороза и Снегурочки в страну успеха», «Новогодний утренник» и др; -Молодежные форумы; Конференции; - Анимационные защиты творческих проектов.
Разработка технологий применения в менеджменте методов		НЛП, Сильва, Таранова, Свияша, позитивной трансформации мышления, криа-йоги, йоги делового человека, правил международного этикета и т.д.

Миссия ЦСИ **–** содействие повышению качества формирования будущего специалиста в рыночных условиях путем: обеспечения методической, организационной и финансовой поддержки студентам, стремящимся реализовать свои идеи и проекты в научно-исследовательской инновационной сфере; единения студентов института; развития межвузовских и координационных связей, а также помощь студентам в трудоустройстве после окончания института.

Мнение самих студентов КИТ(РМАТ): « Мы считаем, что создание Центра Студенческих инициатив в нашем институте очень своевременно. Поскольку деятельность центра непременно положительно скажется на студентах и самом институте. Для студентов - ЦСИ – это реальный шанс выразить себя и самореализоваться. Для работодателей – это шанс выбрать для своей организации лучшие кадры. Ну и для самого института это прекрасная возможность повысить свой имидж и привлечь новых студентов».

Как пример ***молодежного сотрудничества «Россия-Норвегия***» в рамках международного культурного туризма, рассмотрим программу, созданную рабочей группой студентов 2 курса КИТ(РМАТ) в рамках образовательного проектного менеджмента. Культурный туризм охватывает все аспекты путешествия, посредством которого человек узнает о жизни, культуре, обычаях другого народа. Туризм, таким образом, является важным средством создания культурных связей и международного сотрудничества. Данная программа создавалась по инициативе Норвежской стороны. При работе над проектом студенты самостоятельно изучили Норвегию, особенности, интересы и увлечения ее молодежи. Затем потребовалось изучить «Особенности и своеобразие Калининградской области» и имеющееся возможности российско-норвежского молодежного сотрудничества в области: культуры, искусства, спорта, туризма, науки, образования и межконфессиональных связей.

Был разработан совместный проект, включающий образовательные молодежные программы в рамках культурного туризма, предусматривающие совместные мероприятия экскурсионно-культурно-развлекательного характера. Кроме того, студенты предложили создать совместный молодежный журнал «Мост дружбы». Основная ***цель*** журнала – рассказать на русском и частично на норвежском языках о всесторонних связях России и Норвегии, о событиях, происходящих в жизни молодежи двух стран и построить на самом деле мост для молодежи между двумя национальными культурами. Основная информация по данному проекту в приложении Т.

Кроме вышеприведенных результатов творческой коллективной деятельности студентов, несомненно, заслуживают внимание как результаты деятельности ИОМ, приведенные в таблице 54. Успех всех студенческих мероприятий объяснялся еще и формой представления – самостоятельных мастер-классов. Если человек запоминает 10% услышанного, 20% увиденного, то 95% того, чему он сам обучает, что значительно повышает общую эффективность усвояемости материала.

Второй аспект применения активного проектирования – ИОМ для освоения метазнаний в режиме проектного менеджмента для формирования элитарного резерва руководства отрасли. Здесь интеграция проектного менеджмента в образовательный процесс осуществляется в дополнительном факультативном режиме. Особенностью нашей организации образовательного процесса является образное представление материала для **стимулирования творчества** при изучении проектного менеджмента. Стремясь к наименьшему числу ограничений, мы открываем креативные возможности, инициируем ассоциации, которые могут привести к уникальным проектным решениям. Главной задачей учебного процесса – научить студентов мыслить, не навязывая, о чем мыслить. Мысли и максимы, представленные в виде моделей, рисунков, структурированных тезисов, вызывают яркие ассоциативные образы. Образность позволяет построить целый ряд тренингов, дискуссий, представлений «зеркального» театра, презентаций, т.е. обеспечивается широкое использование технологий активного обучения. В образовательном процессе используются только проверенные на практике методы.

Нами разработано полное методическое обеспечение (модуль):

- рабочая программа; - учебный план; - 3-х томное учебное пособие для подготовки студентов по проектному менеджменту (приложение У).

Как осуществляется образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса на стадии послевузовского образования?

Принцип ***профессионализма и компетентности*** **–** фундаментальный принцип любого процветающего предприятия в рыночных условиях. Реализация этого принципа в значительной степени обеспечивается системой дополнительного профессионального образования, которое призвано быть гибким динамичным, оперативно реагировать на актуальные проблемы рынка.

При организации послевузовского образования в системе непрерывного профессионального образования индустрии туризма и гостеприимства РОМОК необходимо учитывать особенности обучения взрослых.

Краеугольным камнем современной теории учения взрослых являются следующие гипотезы:

1. Взрослые будут учиться, если у них имеются такие *потребности и интересы*, то есть именно они могут являться основой системы ДПО.

2. В своем отношении к учению взрослые исходят из жизненных интересов, подходящие единицы обучения для них – *жизненные ситуации.*

3. Опыт является мощным источником обучения взрослых, поэтому основой методологии обучения должен стать *анализ опыта*, а книги и учителя должны быть отодвинуты на второй план.

4. Взрослые обладают глубинной потребностью в *самостоятельности;* значит, учитель должен включиться в процесс совместного исследования, вместо того, чтобы авторитарно, в одностороннем порядке передавать свои знания учащемуся и оценивать их усвоение.

5. С возрастом индивидуальные различия между людьми увеличиваются, поэтому обучение взрослых должно быть направлено на раскрытие собственного *потенциала* каждого обучающегося [427].

В связи с образовательным процессом исследуется проблема **самоэффективности (**self-efficacy) – уверенности в собственной возможности выполнить определенные задания и действия, которая является надежным предиктом успешности (Ford и др. 1998, Stajkovic и Luthans 1998 и др.). Самоэффективность опосредует некоторые личностные переменные, такие как, удовлетворенность работой, чувство принадлежности к организации, мотивация, взаимосвязь между адаптацией и обучением у новичков (Saks 1995), и взаимосвязь между добросовестностью и обучением (Martoccho & Judge 1997).

Проблема разработки и внедрения образовательных технологий в процессе образования взрослых отражена в работах В.П. Беспалько [40], В.И. Боголюбова [44], Н.В. Борисова [55], В.Т. Фоменко, И.В. Абакумовой [426], Д.В. Чернилевского, О.К. Филатова [435] и др. Для образования взрослых выделяется следующая наиболее эффективная парадигма: личностно-деятельностное обучение; проблемное обучение; активное обучение; игровое обучение; модульно-рейтинговое обучение; проективное обучение; дифференцируемое обучение. Доминирующей может стать любая из этих технологий или их совокупность в зависимости от множества факторов (условия обучения, особенностей руководства, педагогической концепции и т.д.).

В психолого-педагогической литературе, в частности, А.А. Вербицким формулируется ряд противоречий между требованиями, особенностями и условиями учебной деятельности взрослого как субъекта образования и его профессиональной деятельностью:

- между *абстрактным* предметом учебно-познавательной деятельности и *реальным* предметом профессиональной;
- между *целостностью* содержания профессиональной деятельности и овладением ею слушателем через *множество* предметных областей;
- между способом существования профессиональной деятельности как *процесса* и ее представленности в обучении в виде *статических* систем готовых знаний и алгоритмов действий, подлежащих запоминанию и усвоению;
- между *общественной* формой существования профессиональной деятельности, коллективным характером труда и *индивидуальной* формой ее присвоения слушателями, между вовлеченностью в процессы труда личности специалиста на уровне *творческого* мышления и социальной активности, и опорой в обучении на процессы внимания, *памяти*, восприятия;
- между «ответной», *пассивной* позицией слушателя и *инициативной* позицией специалиста;
- между обращенностью содержания учебной деятельности к *прошлому* социальному опыту и ориентацией слушателя на *будущее* содержание профессиональной деятельности [81].

Применение методологии активного проектирования позволяет учесть все возможные противоречия.

Послевузовское образование в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе реализовано двумя способами: повышение квалификации и профессиональная переподготовка ***с отрывом*** от работы на базе факультета дополнительного профессионального образования КИТ(РМАТ); ***без отрыва*** от производственной деятельности – на рабочем месте.

В первом случае применение методологии активного проектирования осуществлялось в форме инновационного образовательного маршрута на базе совмещения нескольких дисциплин, например, «Основы менеджмента», «Основы предпринимательской деятельности» и «Краеведение». Это позволяет создавать совместные проекты: развивающие региональную инфраструктуру туриндустрии («Элит-хоспис нового типа», клуб «ПРОФИ-сервис» и др.) и формирующие новые турпродукты – маршруты, исторические реконструкции, анимационные мероприятия и т.п.

В ситуации без отрыва от профессиональной деятельности в рамках РОМОК проделана большая теоретическая и практическая работа по формированию универсального комплекса корпоративных тренингов для предприятий туризма и гостеприимства [409].

По аналогии с европейской практикой кадрового маркетинга и менеджмента в системе непрерывного образования предприятий (СНОП) российского бизнеса - корпоративные тренинги воспринимаются как интерактивная форма внутрифирменной СНОП. Корпоративный тренинг, по сути, играет роль старта на трассе сквозных индивидуальных образовательных маршрутов карьерного роста специалистов предприятий туризма и гостеприимства.

Назначение данного комплекса – адаптация персонала предприятий туриндустрии к нововведениям, к конкурентной борьбе в усложняющихся условиях рыночной деятельности в кризисных ситуациях, а также – в ситуации наступления процессов глобализации на интересы малого и среднего бизнеса. ***Корпоративный тренинговый курс*** креативного образования персонала представляет комплекс инновационных тренингов, основой которых является методология активного проектирования.

Цели тренингового курса: развитие системы непрерывного образования на предприятии по обеспечению профессионального, должностного и личностного роста персонала; повышение эффективности работы команды и предприятия в целом.

Задачи:

1. Применение инновационных образовательных технологий по формированию актуальных компетенций персонала.
2. Проведение в ходе тренингов маркетинговых исследований.
3. Разработка специалистами стратегических программ развития предприятия.
4. Предложение новых бизнес-решений.

Универсальный алгоритм тренинга:

1. Цели тренинга
2. Состав и количество участников
3. Продолжительность тренинга
4. Вид тренинговой программы
5. Механизм достижения целей тренинга
6. Мониторинг хода тренинга
7. Процесс тренинга
8. Отчет тренера

Основными блоками комплекса корпоративных тренингов являются:

1. Вводные тренинги для новых сотрудников: «Самопрезентация нового сотрудника»; «Корпоративная культура, традиции».

2. Креативные оргуправленческие тренинги: «Структура предприятия»; «Система управления»; «Должностные инструкции»; «Соорганизация»; «Командообразование».

3. Маркетинговые тренинги: «Самомаркетинг сотрудника»; «Атрибуты имиджа сотрудника»; «Презентация команды предприятия»; «Маркетинг-стратегия предприятия, бизнес-решения»; «Реклама возможностей предприятия»; «Новостное сообщение в Интернет».

Так как от преподавателя (тренера) полностью зависит, будет ли тренинг интересен команде предприятия и действительно принесет ей пользу, уделяется большое внимание использованию креативных образовательных технологий, развитию исследовательской и инновационной деятельности команды. В зависимости от объемов заказа и количества участников может потребоваться формирование команды тренера, включающей исполнителей следующих функций: специалиста конкретной отрасли предприятия – заказчика, организатора тренинга, аналитика, консультантов в предметной области (юрист, эколог…), игротехников, коммуникатора, психолога. В свою очередь от слаженности работы членов команды тренера зависит степень эффективности тренинга, мотивация заказчика на заключение договора о постоянном сотрудничестве с тренером в рамках системы непрерывного образования сотрудников предприятия.

Философия корпоративного тренинга. Тренер создает ситуацию корпоративного единения, в которой участники тренинга подходят к своему профессиональному образованию и должностной карьере как к специфической сфере человеческой деятельности по овладению новыми знаниями и компетенциями.

Научное обеспечение тренинга. Тренер создает исследовательские ситуации по соотнесению практической деятельности специалистов с соответствующей научной сферой. Участники тренинга исследуют свою работу, пользуясь методами активного проектирования.

Примерная схема: ***Ситуация – проблема– цель - гипотеза- исследование объекта - конечный результат – защита - продвижение конечного результата в дело.***

Диагностический анализ проблем предприятия-заказчика осуществляется на стадии подготовки тренинга, ставятся задачи по их решению и подбираются тренинги, учитывающие специфику корпоративной культуры и направленные на достижение успешного роста предприятия. Тренинги адаптируются для условий конкретной организации с учетом запросов руководителя. Разрабатывается резервный сценарий тренинга на случай выхода из непредвиденных ситуаций.

Методологическое обеспечение тренинга. Тренер как методолог создает методологическую ситуацию, когда участники тренинга используют методологический подход к анализу практической деятельности, направляет работу привлекаемых игротехников.

Проявление в ходе тренинга креативности (включение в творческий поиск интеллектуального потенциала с ориентацией на практический результат). Сотрудничество с другими участниками тренинга в рамках заданий тренера и регламента, стремление выйти на общий успешный результат. Пользование информационными пособиями, памятками, интерактивными рекомендациями, вспомогательными материалами с ориентацией на рост собственной компетентности. При работе в автономных условиях действовать по принципу «Один за всех, за команду», руководствоваться девизом « И один в поле – воин».

Рефлексия участника на завершающей стадии тренинга. В этом процессе от участника требуется искренность на грани откровения, лаконичность, сообщение о своей готовности начать использовать в должностной работе опыт, приобретенный в тренинге.

Выход из каждого тренингового блока предусматривает процесс личной и коллективной рефлексии, сбор и оформление результатов творческой коллективной деятельности и оформление предложений в программу развития предприятия. Участники тренинга пишут свои обзоры: ***важные мысли; ценный опыт.***

Результаты корпоративного тренинга – реализация программы развития предприятия и система мониторинга должностной деятельности сотрудников после тренинга. Тренер составляет итоговый отчет по материалам мониторингов, рефлексий участников тренингов, по материалам креативных разработок в ходе тренингов. Актуальным результатом корпоративного тренинга с использованием инновационных образовательных технологий является формирование *устойчивой мотивации* сотрудников на участие

в разработке и реализации предложений по развитию деятельности предприятия. Это позволяет представить руководству:

1.Пакет предложений в стратегическую программу деятельности предприятия.

2.Пакет инновационных бизнес-решений.

3.Пакет предложений по СНПО как части системы непрерывного образования (СНО) туриндустрии, части региональной СНО, исходя из стратегии Министерства образования Калининградской области. Система мониторинга эффективности тренинга осуществляется в рамках корпоративной СНПО по росту таких основных показателей, как: сплоченность команды, корпоративная культура, компетентность сотрудников, мотивация к выполнению инновационных работ.

Тренинги представленной методологии в рамках СНПО регулярно проводятся в коллективах предприятий туриндустрии, являющихся социальными партнерами межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса для туриндустрии Калининградского региона.

Рассмотрим пример применения тренинга «Командообразование» на межкорпоративного образовательного комплекса. Гостиничный комплекс “Cronwell Resort Фальке”, представляет современный объект гостеприимства - лучший образец предприятия данного типа и является социальным партнером, входящим в состав комплекса. Он эффективно используется как база для организации образовательных процессов на стадиях вузовского и послевузовского образования. Кроме этого, различные специалисты “Cronwell Resort Фальке” (директор, шеф повар, технологи, администраторы и др.) активно делятся практическим опытом с обучающимися и привлекаются к проведению занятий в качестве преподавателей.

Главный составляющий ресурс любой компании – человеческий капитал. Одним из наиболее востребованных личных качеств, наряду с профессионализмом, является способность действовать в команде. Ключевым фактором эффективной работы команды является способность каждого ее члена «работать на результат». Работа в команде формирует у сотрудников качества, которые способствуют поступательному росту организации (навыки сотрудничества, взаимной поддержки, увеличения потенциала каждого и пр.). Поэтому формирование навыков работы в команде становится одной из ключевых задач управления в высокоэффективных организациях. Тенденция к целенаправленному командообразованию в сфе-

ре управленческо-производственной и коммерческой деятельности становится все более актуальной [413].

Команда — это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи. Работа в команде предполагает выделение 10-15 % рабочего времени в неделю на общекомандные мероприятия: - обучение новым технологиям (еженедельно); - тренинг (один раз в месяц); - игровые упражнения под руководством внешнего тренера (одно в три месяца). Кроме того, работа в команде предполагает изменение подхода к определенным видам деятельности, например, к технике решения проблем. В команде вся группа принимает участие в анализе проблемы, поиске решения, и только после разработки сценария решения проблемы внутри команды распределяются «зоны ответственности» (кто за что отвечает) и обозначаются конкретные сроки. Таким образом, каждый член команды проходит «полный цикл» решения проблемы, благодаря чему расширяется и углубляется его понимание собственных действий и формируется осознанная ответственность за них. Хорошо сработанная команда чрезвычайно эффективна и практически непобедима. Принципы, составляющие основу командообразования, задают определенные «правила игры» при организации команд (Приложение Ф). Кадровая стратегия руководства в этом случае строится таким образом, чтобы управляющее, профессиональное и уважаемое ядро коллектива образовало в конечном итоге неформальную интеллектуальную команду. В нее войдут руководители нижнего звена, ведущие менеджеры, ключевые специалисты и обязательно — неформальные лидеры коллектива, формирующие психологический климат и общественное мнение. Главное, чтобы команда пользовалась человеческим и профессиональным влиянием в коллективе, была бы уважаемой когортой специалистов, к которым бы прислушивались остальные сотрудники. Безусловно, создание такой команды — достаточно длительный, кропотливый и психологически «тонкий» процесс, но он является стержневым в общей стратегии устойчивого развития организации. Главный ресурс команды заключается в том, что ее члены могут «подстраховать» друг друга в сложной ситуации. Возможность «примерить» на себя разнообразные роли формирует дополнительный ресурс для выполнения членами команды своей «страховочной» функции.

Трениг «Командообразования» был опробован по заказу руководства рассматриваемой организации гостеприимства, которая сформулировала свои основные проблемы и требования к персоналу.

1. *Цель тренинга* – разработка принципов командообразования применительно к своей организации.

2. *Состав участников* – из числа сотрудников, приглашенных клиентов, партнеров по бизнесу. Персоналии - по усмотрению руководства организации.

3. Продолжительность тренинга – 120 мин.

4. Вид тренинговой программы - креативные разработки, инновации.

5. Механизм достижения цели тренинга: - Информация о состоянии конкуренции в отрасли; Замечания клиентов; Замечания партнеров; Менеджмент-пособие руководителю организации включают теоретические универсальные принципы командообразования**.**

6. Мониторинг хода тренинга аналитиком - оперативная обработка промежуточных материалов для доведения результатов до участников на стадии завершения тренинга.

7. Процесс тренинга включает следующие *стадии*:

А) *Ознакомление* с универсальными принципами командообразования, критическое осмысление, подготовка дополнений или изменений применительно к своей организации. Форма работы – индивидуальная.

Б) *Круглый стол*: «Принципы командообразования “Cronwell Resort Фальке”. Сообщения участников по результатам индивидуальной работы – регламент до 2-х мин на сообщение.

В) *Обсуждения* по каждому из выбранных принципов, работа на понимание, выработка системы принципов применительно к отелю.

Г) *Завершение* тренинга: результаты мониторинга, рефлексия участников тренинга.

Д) *Заключительное слово* руководителя тренинга (подчеркивается слаженная творческая, вдумчивая работа команды, отмечаются значимые предложения, которые могут быть учтены в корпоративном кодексе отеля).

Консультации тренинг-менеджеров по индивидуальным запросам сотрудников. Отчет по результатам тренинга включает сильные и слабые стороны креативной деятельности персонала организации, а также содержит предложения: - по личностному и компетентностному росту сотрудников; - по оптимизации командообразования; - по корпоративному управлению.

В тренинге принимали участие представители основных служб всех составляющих гостиничного комплекса (гостиницы, ресторана, СПА отделения). Предложенные тренинг-менеджерами принципы командообразования в процессе творческой коллективной работы были дополнены и скорректированы применительно к отелю. В приложении Ф представлены результаты корпоративного тренинга. «Выращенные» в результате творческой коллективной работы, а не навязанные сверху, адаптированные под конкретную ситуацию гостиничного комплекса принципы командообразования близки коллективу и были приняты им безоговорочно. В процессе совместной творческой деятельности люди научились понимать друг друга, увидели себя со стороны, произошел процесс движения навстречу друг другу. Сотрудники ощутили себя командой, почувствовали вкус коллективной творческой работы. Данная форма организации образовательного процесса заслужила высокую оценку руководителя и сотрудников всего коллектива. У нас имеется большой опыт проведения подобных тренингов в рамках системы непрерывного профессионального туристского образования в коллективах предприятий туриндустрии, являющихся социальными партнерами межкорпоративного образовательного комплекса калининградского региона.

Для формирования среды управления знаниями в организации на основе активного проектирования нами разработан профессиональный семинар по бизнес - проектированию ориентированный на: руководителей и специалистов органов власти всех уровней; руководителей и специалистов сферы инвестиционной деятельности; руководителей проектов в сфере индустрии туризма и гостеприимства и их ключевых партнеров; предпринимателей малого и среднего бизнеса; людей, потенциально готовых начать собственное дело. Профессиональный семинар по бизнес-проектированию, как процесс обучения, интегрирован в форму индивидуального анализа ситуации, который позволит рассмотреть классические модули построения проектов: проблемный анализ ситуации и разработка стратегии проекта; структурирование и планирование проекта; управление проектом. Содержание профессионального семинара соответствует принципам IPMA (международная ассоциация менеджмента проектов), используется накопленный опыт GMT (Gesellschaft fur Projekt-Management, Германия), а так же российский опыт управления проектами.

Профессиональный семинар, направлен на то, чтобы: помочь слушателям систематизировать имеющиеся практические знания и опыт с точки зрения управления про-

ектами, добавить системности; использовать новые знания в качестве проектного менеджера (руководителя проекта); задуматься о своем соответствии веяниям времени (подумать о сертификации); применить индивидуальный или командный коучинг, как один из ключевых методов развития компании; разработать собственный проект.

Программа семинара по бизнес проектированию приведена в Приложении Х. Предложен принципиально новый подход к осознанию современных знаний для тех, кто ценит время: обучение проходит в процессе проектирования, который позволяет превратить «гениальную, но пока смутную туманную идею в четко структурированный проект»:

Цели – Задачи – Деятельности – Бюджет – Риски - Календарный план – Исполнители - Управление проектом.

Практика активного проектирования показала, что проект (инициативу) в зависимости от сложности можно разработать от 8 часов – 1 рабочий день до 80 часов – 10 рабочих дней.

Что касается единого *сквозного непрерывного перманентного образовательного процесса,* охватывающего все уровни СНПО, то нами разработана «Принципиальная авторская система ранней профессиональной и предпринимательской ориентации и успешного вхождения в профессию», которая охватывает срок 2011-2022 гг. В данной системе по годам, секторам и проектам расписаны все деятельности на каждый образовательный год начиная с первого класса, включая вузовский этап и заканчивая 4-м годом профессиональной деятельности (Приложение Ц). Этот проект активизирован на базе МОУ СОШ №14 Калининграда.

Резюмируя вышесказанное, отмечаем, что проделана большая практическая работа на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в рамках межкорпоративного образовательного комплекса, что подтвердило практическую значимость предложенных теоретических разработок.

4.3. Оценка результативности организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров

Оценка результативности сложной системы, как межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, представляет собой комплексный процесс, основные компоненты которого представлены на рисунке 16.

Рисунок 16 - Компоненты оценки результативности межкорпоративного образовательного комплекса

Для оценки общего качество образовательной системы нами осуществлена разработка критериев оценки качества образовательного процесса активного проектирования - методология оценки результатов проектной образовательной деятельности. Кроме того, имеет большое значение общий синергетический эффект всего комплекса как сложной социальной системы. Осуществляется оценка результативности образовательных процессов и на различных уровнях непрерывной профессиональной подготовки и

лонгитюдный эксперимент, захватывающий все уровни межкорпоративного образовательного комплекса.

Проведение формирующего педагогического эксперимента

Цель эксперимента – убедиться в эффективности организации образовательного процесса в межкорпоративном образовательном комплексе непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере калининградского региона.

Гипотеза организация региональной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в форме межкорпоративного образовательного комплекса приведет к повышению уровня сформированности профессиональной компетентности у субъектов образовательного процесса (см. р.1.2).

Н**езависимыми переменными** в эксперименте являлась многоуровневая модель СНПО для туриндустрии в форме межкорпоративного образовательного комплекса, включающая следующие модели: целевую, функциональную, структурную, концептуальную, инновационный образовательный маршрут, интегрированная модель профессиональной компетентности, активное проектирование.

На подготовительном этапе ставились и решались следующие задачи:

1. Разработка показателей комплексной системы результативности образовательного учреждения.
2. Проведение экспериментального исследования эффективности образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса на уровне довузовского образования.
3. Проведение экспериментального исследования эффективности образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса на уровне вузовского образования.
4. Проведение экспериментального исследования эффективности образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса на уровне послевузовского образования.
5. Проведение формирующего сквозного комплексного педагогического эксперимента на всех уровнях СНПО межкорпоративного образовательного комплекса
6. Выявление видов синергизма и формирование модели многосторонней природы эффекта социального партнерства в межкорпоративном образовательном комплексе.

В Приложении Б представлены разработанные модели профессиональной компетентности трех уровней системы непрерывного профессионального образования межкорпоративного образовательного комплекса и соответствующие им критерии оценки, а также интегрированная модель профессиональной компетентности (ИМПК) - становления профессионально-личностного развития менеджера туриндустрии в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе.

На уровне довузовской подготовки можно оценивать результативность осуществления деятельности процессов профессиональной ориентации, введения в карьеру и профессиональной подготовки. Кроме того, показателем положительного эффекта является: сравнительный анализ поступления абитуриентов в вузы туриндустрии после профильных классов и школьного факультета и качество их успеваемости.

На уровне вузовского учебного процесса – динамика таких качеств, как соорганизация, самоопределение, коммуникативность, рефлексивность, креативность, профессиональная компетентность и т.д. Характеристикой количественной, качественной динамики деятельности комплекса является рост трудоустройства студентов на предприятиях межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса – персонифицированный заказ на студентов по результатам образовательного процесса сотрудничества в процессе учебы.

На уровне послевузовского образования в режиме отрыва от производства показателями качества являются личностные и профессиональные изменения обучающихся. В режиме без отрыва от производства, кроме персональных изменений учитываются еще и изменения общей деятельности предприятия.

Разработка показателей комплексной системы результативности образовательного учреждения с применением методики активного проектирования.

Качество в образовании может быть определено как степень, в которой восприятие потребителей совпадает с их предыдущими ожиданиями: когда ожидания и восприятие совпадают, то качество есть, а когда они различаются, то происходит так называемый разрыв качества. Размер разрыва показывает степень несовпадения между предложением и спросом в образовании (подготовке).

Поэтому в последнее время специалистами в области оценки качества образования принято следующее определение: «Под качеством образования понимается характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигае-

мых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям». Система менеджмента качества в образовании осуществляется на базе международных стандартов ISO 9001:2000. Методологическую основу системы менеджмента качества представляет система управления качеством туристского образования [373].

По мнению Г.И. Зориной, Н. А. Лоншаковой, В. П. Моченова, А. И. Сесёлкина, основными принципами, которые можно применить к образовательной деятельности вуза туриндустрии являются:

-Ориентация на потребителей образовательных услуг. Критерием эффективности реализации принципа может служить *удовлетворенность потребителя* образовательной услугой.

- Роль высшего руководства. В качестве таких направлений можно выделить: содействие процессам улучшения качества подготовки специалистов через обеспечение помощи персоналу; участие в работе с потребителями, конкурентами, поставщиками, партнерами и другими организациями; оценка и поощрение усилий и достижений отдельных сотрудников, а также групп (временных творческих коллективов (ВТК), проектных команд и пр).

-Вовлечение преподавателей и сотрудников в процессы менеджмента качества.

В качестве примера реализации направлений деятельности можно назвать: согласование кадровой политики со стратегией и целями организации, с политикой и планами в области обеспечения качества подготовки выпускников; применение новаторских приемов для улучшения работы с сотрудниками, поддержания и развития способностей и профессиональной компетентности сотрудников; обеспечение согласованности целей отдельных сотрудников и организации в целом; поощрение и признание инициативы и участия персонала в деятельности по обеспечению качества подготовки специалистов; осуществление общения и согласование действий между сотрудниками и руководителями; обеспечение социальной защиты персонала в образовательном учреждении.

- Подход к управлению как к процессу. Организация должна: определять процессы, необходимые для системы менеджмента качества, и их применение во всей организации; определять последовательность и взаимодействие этих процессов; определять критерии и методы, необходимые для обеспечения результативности, как при осуществ-

лении, так и при управлении этими процессами; обеспечивать наличие ресурсов и информации, необходимых для поддержки этих процессов и их мониторинга; осуществлять мониторинг, измерение и анализ этих процессов; принимать меры, необходимые для достижения запланированных результатов и постоянного улучшения этих процессов.

- Системный подход к менеджменту.

- Постоянное улучшение системы качества.

- Принцип динамизма.

-Функционирование модели системы мониторинга качества (СМК) потребует формирования у сотрудников: потребности в постоянном улучшении результатов своей деятельности; периодической оценки соответствия установленным критериям результатов деятельности и определения области потенциального улучшения; постоянного улучшения эффективности всех процессов; обучения каждого сотрудника методам и средствам постоянного улучшения, приверженности качеству.

- Принятие решений, основанных на фактах.

- Взаимовыгодные отношения с потребителями услуг и поставщиками: оптимизация количества поставщиков и партнеров; установление двусторонней связи на соответствующих уровнях обеих организаций для содействия быстрому решению проблем и устранения дорогостоящих отсрочек или споров; сотрудничество с партнерами при валидации возможностей их процессов; мониторинг способности поставщиков поставлять соответствующую продукцию с целью устранения излишних верификаций; стимулирование поставщиков к выполнению программы постоянного улучшения деятельности и к принятию участия в других совместных инициативах по улучшению; вовлечение поставщиков в деятельность организации по проектированию и разработке с целью обмена знаниями, результативного и эффективного улучшения процессов жизненного цикла и поставки соответствующей продукции; вовлечение партнеров в определение потребностей в закупках и совместную разработку стратегии; оценивание, признание и вознаграждение усилий и достижений поставщиков и партнеров.

Кроме того, выделяют еще ряд принципов, которые могут стать методологической основой формирования системы менеджмента качества в образовательном учреждении. *Принцип управления* через создание и развитие внутривузовской квалитативной профессиональной культуры, способствующей созданию мотивационной среды для

улучшения качества во всех сферах деятельности образовательного учреждения. *Принцип плановости* – организация деятельности на основе прогнозов и планов развития образовательного учреждения на краткосрочную и долгосрочную перспективу по всем направлениям. *Принцип соответствия* международным соглашениям и лучшим практикам в развитых странах мира. *Принцип целесообразности и минимума регламентации*. *Принцип измерения и мониторинга.* Поскольку требования общемирового стандарта ИСО 9001:2000 носят общий характер, то каждый участник Всемирной торговой организации, Всемирной туристской организации стремится адаптировать к ним свои системы менеджмента качества. Объединение усилий на профессиональной основе существенно облегчает и повышает эффективность продвижения систем менеджмента качества и освоение стандарта ИСО 9001:2000 [371]. Практически для отдельно взятой организации, которая стремится подтвердить соответствие действующей системы управления организации требованиям различных международных систем сертификации (например, UNWTO·TedQual – в сфере профессионального туристского образования; ENQA – в контексте интеграции европейских образовательных систем в рамках Болонского процесса), это означает, что первичным является процесс создания организацией собственной системы менеджмента качества в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001:2000.

Всемирная туристская организация и ее Фонд «Темис» разработали систему сертификации TedQual (качество туристского образования) в целях внедрения качества и эффективности в правила организации туристского образования. Система TedQual коррелирует со стандартами ИСО и базируется на трех ключевых принципах:

а) стандарты качества, являющиеся результатами, которые должны быть получены в каждом из процессов, подпроцессов и процедур, которые интегрируют финальный результат туристской образовательной программы и составляют цель аудиторского анализа;

б) аудиты качества, являющиеся независимыми проверками, проводимыми в целях определения, соответствуют ли виды деятельности и результаты, имеющие отношение к качеству, предварительно установленным параметрам, а также эффективны ли эти виды деятельности и адекватны ли для достижения целей;

в) сертификация, которая предоставляется ЮНВТО – «Темис» после проведения аудиторской проверки качества Комитетом по сертификации TedQual, подтверждает,

что ТОП соответствует требуемым стандартам и, следовательно, может с пользой применять права и преимущества, заложенные в системе TedQual. Однако необходимо представить некоторые предварительные комментарии по качеству, которые прояснят базовые концепции и методологию, лежащие в основе системы сертификации TedQual и сделают систему более понятной.

Как мы видим, система менеджмента качества (СМК) и система TedQual единодушны в подходах к определению качества.

Инструментальными или промежуточными целями образовательного учреждения в установлении системы качества должны быть: определение различных процессов, составляющих соответствующее производство услуг и, следовательно, различных подпроцессов; создание корпоративной культуры, основанной на доминирующей роли системы для достижения единообразного и надежного продукта; усиление идеи, что все сотрудники учебного заведения играют важную роль в достижении конечной цели; улучшение эффективности менеджмента, избегая излишнего использования ресурсов, при этом клиент должен быть ключевой фигурой при получении прибыли и инвестировании ресурсов; обеспечение внутренней коммуникации между различными уровнями образовательного учреждения, стимулирующее, насколько это возможно, желание усовершенствования и упрощения процедур, создание благоприятной рабочей обстановки, с тем чтобы сотрудники получали удовлетворение от работы и гордились ею; быстрая и эффективная интеграция людей, становящихся сотрудниками образовательного учреждения; установление механизма контроля и наблюдения в целях содействия постоянному усовершенствованию процессов, реализуемых учреждением.

Качество интеллектуальных ресурсов становится главным геополитическим фактором в мире. В связи с этим, в рамках приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, одобренных Правительством, предусмотрено создание моделей организации контроля качества образования и формирование нормативной базы для общероссийской системы оценки качества образования (ОСОКО).

Данный проект создается в рамках решения проблемы соотнесения результатов функционирования образовательных систем с запросами общества (потребностями инвесторов, в том числе государства, профессиональных сообществ, налогоплательщиков). Подобная работа ведется, начиная с 80-х годов XX века многими развитыми странами (США, Англией, Австралией, Голландией и др.). Проблема качества образования всегда

была в центре внимания российской педагогики. Однако система оценки качества образования в России только начала создаваться, еще не сформировано единое концептуально-методологическое понимание проблем качества образования и подходов к его измерению. Общероссийская система оценки качества образования планируется как система внешней оценки результатов образования личности, общества, рынка труда и государства. Под качеством образования в ОСОКО понимается характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. Оценка качества образования подразумевает оценку образовательных достижений обучающихся, качества образовательных программ, свойств образовательного процесса и его ресурсного обеспечения.

Система оценки способствует достижению следующих общезначимых целей: обеспечение единого образовательного пространства; повышение уровня информированности потребителей образовательных услуг при принятии решений, связанных с образованием; обеспечение объективности и справедливости при приеме в образовательные учреждения; индивидуализации образования, развитию академической мобильности и мобильности трудовых ресурсов; создание инструментов общественного участия в управлении социально - образовательной средой; принятие обоснованных управленческих решений органами управления образованием различных уровней.

Таким образом, ОСОКО обеспечивает выполнение функции внешней оценки результатов образования. Система образования в соответствии с ее трактовкой в законе «Об образовании» представлена тремя основными элементами: образовательные *программы*; образовательные *организации* и их системы, реализующие спектр образовательных программ всех типов и видов, включая образовательные подразделения предприятий; *обучающиеся* (их индивидуальные образовательные достижения), находящиеся на различных промежуточных этапах обучения и завершившие освоение образовательных программ. Субъектами, заинтересованными в использовании ОСОКО являются: государственные структуры; производство; семья и другие социальные общности (религиозные организации, общественные ассоциации и др.); отдельные граждане.

Внутренняя оценка качества в системе образования строится с учетом трех основных составляющих образовательного процесса: *обучающиеся* (школьники, студенты, профессионалы); *обучающие* (учителя, преподаватели); *ресурсное* обеспечение.

Формирование системы качества центра межкорпоративного образовательного комплекса осуществлялось с учетом системы управления качеством туристского образования и ОСОКО по следующей схеме (таблица 55).

Таблица 55 - Аспекты формирования системы качества образовательного учреждения

Обучающий (преподаватель)	Образовательная и воспитательная концепции, Инновационный комплекс преподавательских разработок	Обновление содержания учебного курса, включение аспектов НИР и инновационной деятельности	Интерактивное обеспечение по учебному курсу: УЭР, Роялти, АМО	Самоконтроль качества учебной работы. Участие в мониторинге деятельности ППС	Дополнение личного плана непрерывного саморазвития и карьеры, дальнейшая реализация плана.
Обучающийся	Адаптация к избранной профессии. Разработка личного плана образования и карьеры. Установка на формирование собственного портфолио за время учебы в КИТ: документы; авторские разработки и достижения; отзывы и рекомендации.	Самомотивция на успешную учебу	Учебная, исследовательская, инновационная деятельность	Самоконтроль качества учебы. Участие в мониторинге жизнедеятельности студентов КИТ	Дополнение личного плана Образования и карьеры, дальнейшая реализация Плана.

В рамках разработки ОСОКО для региона, в том числе и для межкорпоративного образовательного комплекса, лабораторией стратегического маркетинга и инновационного развития Калининградского института туризма – филиала Российской международной академии туризма совместно с государственным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования специалистов – проведена исследовательская работа по выработке критериев оценки качества образования. В эксперименте принимали участие 80 студентов, 50 школьников, 20 педагогов и преподавателей. Работа проводилась с использованием методики активного проектирования. В результате был создан проект предложений в систему оценки качества образования. В ходе эксперимента все три представленные группы участников (ученики, студенты и педагоги-

преподаватели) занимали позиции всех субъектов и объектов образовательного процесса, упоминаемых в ОСОКО.

Критерии разрабатывались по двум аспектам рассмотрения – внешняя и внутренняя оценка. Полученные материалы приведены в Приложении Ш.

Проведение экспериментального исследования эффективности образовательного процесса на уровне довузовского образования СНПО.

На уровне довузовского образования в пилотном педагогическом эксперименте зависимые переменные представлены в таблице 56.

Таблица 56 - Характеристика зависимых переменных пилотного педагогического эксперимента на стадии довузовского образования.

Зависимые переменные	Критерии	Показатели			
		Качественные	Методы оценки	Количственные	Методы оценки
Профессиональная комптентность	Общие компетентности (1-7)	Уровень общей компетентности	Мониторинг педагогический (МП)	Коэффициент общей компетентности - ОКi	Авторская экспертная система
	Специальные компетентности (1-6)	Качество специальной компетентности	Самооценка (СО)	Коэффициент специальных компетентностей СКj	

Инструментарием для оценивания результатов служит универсальная экспертная система, созданная на основе многолетней практики использования ведущих принципов мыследеятельностной педагогики на всех уровнях системы непрерывного профессионального образования: довузовского, вузовского, послевузовского.

В основе системы - авторский опыт деятельности:

1. В общеобразовательных школах Калининградской области (1994 - 2012 гг.) - профессиональная и предпринимательская ориентация учащихся в рамках стратегии социально-экономического развития области, мыследеятельностной педагогики и компетентностного подхода в образовании.

2. В образовательных учреждениях дополнительного образования детей (ДОД) Калининградской области (2007-2009 гг.) - разработка методических рекомен-

даций по мониторингу системы дополнительного образования детей (ДОД), организация его проведения и анализ результатов;

3. В системе довузовской и вузовской профессиональной подготовки специалистов (1991-2012 гг.) – мониторинг и оценка результатов проектной образовательной деятельности обучающихся;

4. В отраслевой и межотраслевой системе повышения квалификации работников предприятий, производственных объединений различных отраслей промышленности (1975 – 1990 гг.) разработка профессиограмм и их использование для анализа деятельности руководителей и специалистов.

Авторские основополагающие принципы экспертной системы:

- развёртывание творческого мышления личности и формирование активной позиции, потребности и готовности участвовать в коллективном мыследеятельностном процессе приобретения актуальных новых знаний, формирования умений и навыков разработки и реализации проектов и программ;

- ориентация обучающихся на компетентностный подход в будущей профессиональной деятельности, на приобретение определенных общих межпрофессиональных и ключевых специальных компетентностей.

К *общим* компетентностям (ОКi, i=1,…7), важным в различных профессиях, могут быть отнесены следующие:

1. Принятие и реализация управленческих решений - способность к планированию, самоконтролю и регулированию своей деятельности, активному участию в работе группы (команды);

2. ИКТ - умение работать со средствами-носителями новых информационных технологий;

3. Мотивационная - способность к самомотивированию и оптимистичному настрою на достижение качественных результатов работы;

4. Исполнительско-рефлексивная - способность быстро вникать в задания (информацию, документы), ситуации, проблемы, ставить цели, добиваться их достижения, рефлексивная компетентность;

5. Командообразование - способность к самостоятельному принятию решений, поиску нестандартных вариантов решений, креативному участию в принятии решений группой (командой);

6. Экстремальная - готовность к работе во внезапно усложнившихся условиях, способность владеть собой при этом, разумно действовать и справляться с трудностями;

7. Организационная - готовность к самостоятельному приобретению новых знаний, умений и навыков на протяжении всей жизни.

К ключевым *специальным компетентностям* (СКj, где j=1,….6), составляющим основу профессионализма, относятся:

1. ЗОЖ-компетентность, то есть способность личности вести здоровый образ жизни с ориентацией на профилактику вреда конкретной профессии, например: - постоянная сидячая работа у компьютера менеджера-логистика; - социально-психологические сложности менеджера по управлению персоналом; - непредвиденные предпринимательские риски в малом бизнесе;

2. Отраслевая компетентность, учет специфики фирмы конкретной отрасли в конкретном регионе, например, компетентность менеджера калининградской турфирмы, отвечающего за въездной туризм (оздоровительный или деловой…);

3. Этическая компетентность в рамках Кодекса профессиональной этики фирмы;

4. Образовательная компетентность в вопросах разработки и выполнения долгосрочного Личного плана образования и карьеры, исходя из стратегии фирмы, отрасли, региона;

5. Корпоративная компетентность в рамках социальной корпоративной ответственности фирмы;

6. Автономная компетентность в рамках специфики профессиональной (предпринимательской) деятельности.

<u>Составляющие инструментария экспертной системы</u>

оценивания результатов образовательно-воспитательного процесса по конкретному курсу цикла экономико-управленческих дисциплин.

<u>Первый блок – усвоение теоретических знаний по курсу</u>

1. Определение индивидуального коэффициента усвоения знаний (ИКУЗ)

Методы экспертной оценки:

Фронтальный опрос (педагогический мониторинг - ПМ), параллельно самооценка (обучающегося) - СО:

ИКУЗ = 1 (Усвоил); ИКУЗ = 0,5 (В основном усвоил);

ИКУЗ = 0,2 (Скорее не усвоил); ИКУЗ = 0 (Не усвоил).

2. Тренинг-контроль, К т-к = 1(максимум).

Рейтинг-контроль, К р-к = 1(за заявленную позицию).

3. Мониторинг креативной деятельностной позиции обучающегося (МКДПО).

***Метод экспертной оценки*:**

Педагогический мониторинг в ходе консультирования:

По ОПД (коллективная организационно-проектная деятельность) – самоопределение и соорганизация в рамках проблемно-тематических проектных групп: некоммерческая организация (НКО), фирма, подразделения фирмы;

По КПР (креативному проектированию) обучающихся значения МКДПО для первого блока приведены в таблице 57.

Таблица 57 - Значения коэффициента мониторинга креативной деятельностной позиции

Значение коэффициента (МКДПО)	Занимаемая позиция
1	Генератор идей
1	Оппонент
0,5	Держатель цели
0,8	Сотрудник
0,5	Фиксатор работы команды
0,1	Критик
0,1	Имитатор

Где: *сотрудник* - человек, готовый и способный эффективно взаимодействовать (сотрудничать) с разными членами группы в интересах общего дела; *критик* – человек, критикующий и не вносящий альтернативных предложений; *имитатор* – человек, оформляющий фиктивный продукт «для галочки».

4. Мультимедийный форум инноваций – КМФИ = 3,2, 1 (максимальная (средняя, или низкая оценка) жюри, исходя из реакции участников юбилейной конференции на содержание и форму представления проекта)

5. Индивидуальный коэффициент уровня компетентности (ИКК),

ИКК = 7 (максимум)… 1 (по числу общих компетентностей - ОКi, где i=1,…,7) убедительно представленных в интерактивной презентации усвоенных компетентностей – 7 в данной авторской разработке).

Второй блок – усвоение и развитие компетентностей в рамках деятельностного подхода по курсу

1. Определение индивидуального коэффициента знаний, умений и навыков (ИК ЗУН)

Методы экспертной оценки: Педагогический мониторинг в ходе теоретических и практических занятий.

Взаимооценки обучающихся – ВО:

ИК ЗУН = 2 (уверенность в действиях и результативность);

ИК ЗУН = 1(в основном уверенность в действиях и частично результативность).

2. Тренинг-контроль, К т-к = 1 ; Рейтинг-контроль, К р-к = 1

3. Мониторинг креативной деятельностной позиции обучающихся (МКДПО)

Метод экспертной оценки: Педагогический мониторинг ходе консультирования по разработке обучающимися целевых программ. По КПР (креативному проектированию) обучающихся значения МКДПО для второго блока приведены в таблице 58.

Таблица 58 - Значения коэффициента мониторинга креативной деятельностной позиции для второго блока

Значение коэффициента МКДПУ	Занимаемая позиция
2	Генератор идей
2	Оппонент
1	Держатель цели
1,5	Сотрудник
1	Фиксатор работы команды
0,1	Критик
0,1	Имитатор

4. Индивидуальный коэффициент уровня компетентности (ИКК),

ИКК = 12(максимум) …. 2 (2хСКj, где j=1,…6 - по числу ключевых специальных компетентностей в данной авторской разработке) убедительно представленных в интерактивной презентации усвоенных компетентностей). Вес одного коэффициента специальной компетентности в отличие от общей = 2.

5. Защита Личных планов образования и карьеры (на долгосрочный период): 5 (отлично); 4(хорошо).

Преподавателю, используя представленную методологию экспертной оценки легче оценивать качество образовательной проектной деятельности с определенной степенью формальности.

В педагогическом эксперименте участвовали ученики 10-х классов МОУ СОШ №14 в количестве 20 человек, где проводилось экспериментальное обучение школьников в режиме активного проектирования элективного курса «Основы менеджмента и предпринимательства». В качестве контрольной группы выступал 10 класс той же школы, где знакомство с дисциплиной «Основы менеджмента и предпринимательства» шло в режиме семинара и самообразования. Сроки проведения эксперимента - 2010-2011 учебный год.

1 этап Вводный мониторинг

Проводится на начальной стадии образовательного процесса и представляет самооценку учащихся (таблица 59).

Таблица 59 - Сводная анкета вводного мониторинга мотивации учащихся в рамках изучения элективного курса «Основы менеджмента и предпринимательства»

Составляющие уровня мотивации	Результаты (%)							
	Экспериментальная группа				Контрольная группа			
	0	0,5	1	Ранг	0	0,5	1	Ранг
Самоопределение – готовность к изучению курса	20	55	25	4	19	52	29	4
Целеполагание	-	64	36	2	-	62	38	2
Ориентация на профессиональное будущее	7	57	36	2	5	52	43	2
Ориентация на предпринимательское будущее	7	72	21	5	6	68	26	5
Осведомленность в управлении финансами	21	50	29	3	29	46	25	3
Готовность к работе в команде	-	57	43	1	-	61	39	1
Готовность участвовать в коллективном творческом деле (разработка и реализация общешкольных инновационных проектов)	14	43	43	1	12	44	42	1
Итог	10	57	33		10	55	35	

На этапе вводного мониторинга экспериментальная и контрольная группы имеют примерно одинаковые результаты, что дает возможность судить об идентичности

эксперимента. В целом по результатам самооценки учащихся уровень мотивации выше среднего, лишь у 10% учащихся - низкий уровень мотивации.

Результат ранжирования по конкретным составляющим уровня мотивации следующий:

1 уровень ранжирования - готовность к работе в команде и участию в коллективном творческом деле (разработка и реализация общешкольных инновационных проектов);

2 уровень ранжирования – целеполагание и ориентация на профессиональное будущее.

Обучающиеся высказали неготовность к предпринимательскому будущему, что отражает социальную тенденцию в стране, как результат отсутствия реальной поддержки малого бизнеса.

2 этап Промежуточный мониторинг

Выполнен по результатам систематического мониторинга качества креативного усвоения учебного материала и выхода учащихся в деятельностную позицию (таблица 60).

Таблица 60 - Мониторинг качества креативного усвоения учебного материала

Тема	Результаты самооценки учащихся (СО-% бальных оценок) и педагогического мониторинга (ПМ-баллы)								
	Экспериментальная группа					Контрольная группа			
	СО (баллы)			ПМ (баллы 3-5)	Ранг темы	СО (баллы)			ПМ (баллы 3-5)
	3	4	5			3	4	5	
Рыночный мир, ценности человека	7	48	45	4	2	30	55	25	3
Развитие рыночной экономики в России, Калининградской области	-	60	40	4,5	1	34	56	10	4
Введение в предпринимательство	-	83	17	4	2	38	54	8	3,5
Введение в менеджмент	-	91	9	3,5	3	42	52	6	3
Состояние и перспективы ИКТ в деятельности предпринимателя, менеджера	20	50	30	4	2	35	57	8	3
Разработка общешкольных инновационных проектов;	-	75	25	4		20	10	-	3
Итог (средний)	5	67	28	4		35	49	10	3,2

Сравнительный анализ показывает, что по сравнению с контрольной группой экспериментальная - дает лучшие показатели в среднем на 18 % и 0,8 балла педагогического мониторинга. В целом по результатам самооценки учащихся экспериментальной группы уровень креативного усвоения учебного материала выше среднего, с тенденцией на повышение.

Педагогический мониторинг экспериментальной группы выявил целом, высокий потенциал креативности мышления учащихся.

1 уровень ранжирования тем: Развитие рыночной экономики в России, Калининградской области;

2 уровень ранжирования тем: Рыночный мир, ценности человека; Введение в предпринимательство; Состояние и перспективы информационно-коммуникационных технологий в деятельности предпринимателя, менеджера;

3 уровень ранжирования тем: Введение в менеджмент.

В ходе разработки проектов использована технология активного проектирования. Все 100 % учащихся экспериментальной группы, в отличие от контрольной, в целом успешно справились с разработкой общешкольных инновационных проектов, что следует из итогов «ПРОФИ – конкурса 2010» в отличии от 30 % контрольной группы (таблица 61).

Таблица 61 - Итоги «ПРОФИ – конкурса 2010-2011»

Тема проекта	Номинация авторов проекта
«Ученический парламент школы»	Креативность
«Ученическая правовая комиссия»	Прорыв в деятельность
«Предпринимательский союз школы и бизнес-инкубатор»	Инновационность
«Информационно-сервисный центр школы»	ИТ - сервис
«Экономический союз школы»	Генератор идей
«Экономика в школе»	Старт
«Финансовый бизнес-инкубатор»	Прорыв в профессию
«Криогеника как эффективное средство в сфере продления человеческой жизни»	Открытие месяца
«Школа-музей»	Бренд
«Школьный туризм-2011»	Регионовед
«Поисковая экспедиция «От сада Альбертины к вершине Альк 2011»	Поисковик

В деятельностную позицию по реализации разработанных проектов вышло более 50 % учащихся. Это показали результаты участия 10-классников экспериментальной группы в «Школьно-вузовских форумах-эстафете юных менеджеров-2011» (охватывае-

мый период - с января по июнь). Форумы-эстафета являются инновационной формой непрерывной системы профессиональной, предпринимательской ориентации учащихся и дополнительного профильного и профессионального образования.

3 этап Итоговый мониторинг

Сводная анкета итогового мониторинга приобретения актуальных общих компетентностей учащихся в рамках изучения элективного курса «Основы менеджмента и предпринимательства» представлена в таблице 62.

Таблица 62 - Мониторинг приобретения актуальных общих компетентностей

	Экспериментальная группа					Контрольная группа			
Компетентность	Результат СО, %			ПМ	Ранг	Результат СО %			ПМ
	0	0,5	1	3-5		0	0,5	1	3-5
Организационная	-	79	21	3,5	2	10	70	20	-
Командообразование	-	60	40	4	1	76	34	-	-
ИКТ	-	60	40	4	1	25	50	25	3,5
Мотивационная	15	50	35	3,5	3	35	50	15	3
Исполнительско-рефлексивная	22	64	14	4	4	40	60	-	3
Принятие и реализация управленческих решений	29	50	21	4	4	25	65	10	3
Экстремальная	36	36	28	4	4	50	40	10	3
Итог (средний)	16	56	28	4		44	46	10	3,1

По итогу мониторинга приобретения актуальных общих компетентностей можно сделать вывод, что некоторые компетентности, такие, как командообразование, рефлексивная в контрольной группе не выработались (в отличие от экспериментальной). По всем остальным компетентностям экспериментальная группа превосходит контрольную в среднем на 30 % и 0,9 баллов по оценке педагогического мониторинга.

В целом по результатам мониторинга приобретения актуальных общих компетентностей экспериментальной группы уровень самооценки учащихся - выше среднего.

Результат педагогического мониторинга для экспериментальной группы показал в среднем уровень компетентностей около 4 баллов.

Ранжирование по конкретным составляющим уровня мотивации для экспериментальной группы следующее:

1 уровень ранжирования: Командообразование, ИКТ;

2 уровень ранжирования: Организационная компетентность;

3 уровень ранжирования: Мотивационная компетентность.

Можно отметить, что в экспериментальной группе в целом имеются значительные резервы самосовершенствования учащихся и формирования следующих актуальных компетентностей: исполнительско-рефлексивной, принятия и реализации управленческих решений, экстремальной.

Педагогический эксперимент показал значимость экспертной мониторинговой системы (самооценки учащихся и педагогического мониторинга) наряду с традиционной балльной оценкой знаний учащихся. Выявлены затруднения в проведении мониторинговой взаимооценки по следующим факторам: субъективизм, рост индивидуализации и социального негативизма. Данное направление мониторинга требует специальных научных и методологических исследований и последующей разработки инновационной психолого-педагогической концепции применительно к современным социальным процессам.

Кроме того, были проведены педагогические эксперименты со школьниками Калининграда и области по теме «Образование и карьера», результаты которой представлены в таблице 63.

Таблица 63 - Работа со школьниками по теме «Образование и карьера»

Дата проведения (уч.год)	Наименование образовательного учреждения	Категория учащихся (класс)	Количество участников (чел-к)	Тема экспериментального мероприятия	Результат
1997-1998	МОУ СОШ №14 г. Калининграда	11	15	Предпринимательство	Индивидуальные проекты: подготовка к торговому делу; услуги торгового агента;
1998-1999	МОУ СОШ №52 г. Калининграда	11	18	Предпринимательство	Внедренные бизнес проекты: конноспортивный развлекательный клуб и др.
2003-2004	МОУ СОШ №7 г. Калининграда	9	130	Профориентационная конференция «Требования сферы деятельности к человеку»	Личный план образования и карьеры

Данный эксперимент охватывает периоды с 1997 года по 2004 годы. Эксперименты проводились в трех МОУ СОШ г. Калининграда (№14, 52 и 7).

Итоговые результаты проведения мероприятий в режиме активного проектирования со школьниками региона за период 2000-2008 г.г. представлены в таблице 64.

Таблица 64 - Проведение мероприятий образовательно-проектной деятельности со школьниками Калининградской области

Год	Наименование образовательного учреждения	класс	Количество	Тема образовательного курса	Результат
2000	МОУ СОШ п. Приморье Светлогорского городского округа	10-11	32	Создание инвестиционного проекта: «Развитие деятельности школы: интеграция общего, дополнительного образования и воспитания»	Проекты по направлениям: Школа-центр укрепления здоровья учащихся и педагогов. Современные образовательные технологии в школе. Школьное детско-юношеское творческое объединение «Экотехнополис приморье». Школьный центр предпринимательства для детей и взрослых. Школа - как культурно-досуговый центр. Школа – как центр дополнительного образования.
2005-2006	МОУ СОШ п. Славинское	10	11	Социальное предпринимательство	Пять проектов развития территорий сельского округа; Молодежное общественное объединение «Мы вместе»
2006-2007	ОГУ СО «Социальный приют для детей и подростков «Островок надежды»» пос. Новоселово	6-18 лет	20	Разработка предложений в программу развития поселения	Проекты: «Выбор профессии на пользу себе, семье и родным поселкам», «Детский социальный проект – 2007»

Продолжение таблицы 64.

2006 - 2007	МОУ СОШ п.Железнодорожный	9-11	12	Предложения членов Совета старшеклассников в программу социально-экономического развития Калининградской области на период 2006-2016	Проекты: «Развитие школы как учебного комплекса общего и профессионального образования», «Развитие индустрии туризма на территории п. Железнодорожный»
2007 - 2008	МОУ СОШ п. Железнодорожный	9-11		Круглые столы: «Настоящее и будущее молодежи поселения»	Проект «Школьный деловой клуб». Предложения в программу социально-экономического развития МО «Городское поселение Железнодорожное»

Основным положительным образовательным результатом явилось профессиональное самоопределение учащихся, социально-значимые проекты и деятельностная позиция их реализации.

Проведение экспериментального исследования эффективности образовательного процесса межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса на уровне вузовского образования.

Опираясь на исследования в области структурного анализа, мы используем следующую совокупность критериев оценки эффективности управления учебной деятельностью студентов туристских вузов: результативность, т.е. соответствия образовательным стандартам (показатели: стабилизация или рост объективных результатов; методика: экспертная оценка и объективные данные экзаменационной комиссии); удовлетворенность субъекта развития (методики: опросы, анализ поля конфликтов); рост достижений личности; непротиворечивость и соответствие принципам развития системы более высокого порядка.

С учетом использования научно-образовательных ресурсов межкорпоративного образовательного комплекса его образовательная система обеспечивала формирование функционального, профессионального и креативного уровней компетентности на осно-

ве реализации практико-ориентированной концепции и интеграции методологии активного проектирования. Проводился мониторинг ценностных ориентаций и мотиваций, создание ситуации развития креативности, проективности, познавательной самостоятельности студентов; осуществлялось последовательное совершенствование качества непрерывной подготовки специалистов ускоренными формами (вечерняя, заочная, повышение, квалификации, профессиональная переподготовка, непрерывное двухступенчатое образование), реализованы инновационные образовательные маршруты.

Мониторинг сформированности профессиональной компетентности студентов позволил выделить три уровня развития этого качества - функциональный, профессиональный, креативный. Позитивная динамика уровневых показателей развития профессиональной компетентности студентов подтвердила эффективность разработанной концепции проектирования межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса непрерывного профессионального туристского образования и образовательную продуктивность выдвинутых организационно-педагогических условий, апробированных в ходе обширного педагогического эксперимента.

Исследование показало, что проектирование и реализация комплекса на примере туриндустрии калининградского региона позволило решить следующие задачи: создать предпосылки для перехода туриндустрии региона на более высокий уровень развития на основе включения в производство кадрового потенциала, обладающего более высоким уровнем профессиональной компетентности; обеспечить доступность образования, приблизив место учебы к месту жительства, что послужит уменьшению оттока молодежи из региона; предоставить возможность студентам самим зарабатывать на учебу, совершенствуя практические навыки в туриндустрии, используя для этого работу в организациях социальных партнеров межкорпоративного образовательного комплекса и зарубежные стажировки.

Важнейшим условием обеспечения эффективности профессиональной подготовки является интеграция образовательной среды подготовки специалистов по гостеприимству в образовательное пространство КИТ(РМАТ) с целью обеспечения открытости и многомерной преемственности комплекса. Это осуществляется за счет тесного взаимовыгодного на договорной основе контакта социальных партнеров комплекса с образовательными организациями, процессами и самими обучающимися.

В таблице 65 приведены зависимые переменные педагогического эксперимента на вузовском уровне СНПО.

Таблица 65 - Зависимые переменные для вузовского педагогического эксперимента

	Зависимые переменные	Критерии	Показатели			
			Качественные	Методы оценки	Количественные	Методы оценки
Личностные	Самоэффективность	Kpi (i=1-8)	Низшая, средняя, высшая	Самооценка	% соотношение	Самооценка
	Креативность	Риск, Любознательность, Сложность, Воображение	Показатели по критериям	Тестирование	Интегрированный показатель креативности личности	Диагностика личностной креативности (Е.Е.Туник)
	Коммуникативность	Информационно-теоретический, Практико-методический Личностнотехнологический	Показатели по критериям	Тестирование	Интегрированный показатель коммуникативной компетентности	Методика оценки коммуникативной компетентности Л. Михельсона
	Рефлексия	Запуск процессов саморазвития	Низшая, средняя, высшая	Самооценка	% соотношение	Самооценка
Корпоративность коллектива		Психологическая совместимость	Низшая, средняя, высшая	Экспертная оценка	Показатель психологической совместимости	Метод семантического дифференциала (И.Д. Ладанова)

Кроме указанных показателей, характеризующих освоение студентами модели профессиональной компетентности, проводились исследования по их методологическому развитию. Данное исследование проводилось в форме «Оценка самоэффективности студентов» по результатам применения методологии активного проектирования в учеб-

ном процессе - результат проведения педагогического эксперимента (в частности см. 4.2 группы менеджеров, 3 курс КИТ(РМАТ) по дисциплине «Менеджмент»).

При исследовании показателей основных составляющих самоэффективности студентов, запуск которых осуществляет применение активного проектирования, нет необходимости рассматривать контрольную группу, так как исследуемые показатели характеризуют активное проектирование (АП) и развиваются только в режиме АП. К ним относятся следующие: р*аспредмечивание* – умение уходить от известных стереотипов; ц*елеполагание* – умение ставить и формулировать цели; п*роблематизация* – умение найти и сформулировать главную проблему; м*оделирование* – умение наглядно и упаковано формулировать свои идеи; п*роектирование* – разработка стратегии деятельности; с*оорганизация* – умение работать в команде; с*амоорганизация* – умение добиваться результата; р*ефлексия* – умение осуществлять самоанализ, самооценку, самопрогноз. Результаты самооценки студентов представлены в таблице 66.

Таблица 66 - Анализ оценки самоэффективности студентов

Рассматриваемые критерии Kpi (i=-8)	Низшая оценка		Средняя оценка		Высшая оценка	
	Кол.	%	Кол.	%	Кол.	%
Распредмечивание	2	5,4	20	54	16	43,2
Целеполагание	0	0	18	48,6	19	52,4
Проблематизация	4	10,8	19	51,4	15	40,5
Моделирование	3	8,1	14	37,8	20	54
Проектирование	5	13,5	19	51,4	12	32,4
Соорганизация	0	0	10	27	28	75,7
Организация собственной деятельности	2	5,4	16	43,2	18	48,6
Рефлексия	4	10,8	20	54	13	35,1

Из представленного материала видно, что большинство студентов оценили по высшей оценке освоение следующих категорий: соорганизация, моделирование, целеполагание, организация собственной деятельности. По среднему уровню они оценили освоение таких категорий, как распредмечивание, проблематизация, проектирование и рефлексия. По высшему уровню оценена выработка у студентов умения работать в команде – соорганизация. Целям соорганизации содействуют совместная творческая рабо-

та в группах, соревновательный аспект и самостоятельная деятельность каждого коллектива.

Аналитическая работа по исследованию динамики психологической совместимости групп студентов при интеграции инновационных образовательных маршрутов в образовательный процесс проводились в течение всего процесса эксперимента с 2001 по 2011 годы. В общей сложности были исследованы 37 потоков, представляющих 75 студенческих групп и 450 созданных организаций (эффективных рабочих групп). Исследование динамики соорганизованности коллективов на примере студенческих групп постоянно проводилось во время осуществления ИОМ. Характеристику психологической совместимости определяли по методике И.Д. Ладанова [248], исследуя семантические дифференциалы индивидуальные и групповые, и определяя суммарные показатели отклонения индивидуальных семантических дифференциалов от групповых. Исследования показали, что улучшение характеристики психологической совместимости, непосредственно связанной с групповой соорганизованностью и корпоративностью по случайно подобранным коллективам при применении методики активного проектирования за период времени, равный одному семестру, составляет в среднем 20 %.

Показателен педагогический эксперимент по выявлению динамики изменения такой важной составляющей профессиональной компетентности менеджера, как креативность. В рыночных условиях под креативностью менеджера понимается творчество с элементами прагматизма.

Характеристика креативности по методике диагностики личностной креативности (Е.Е. Туник) содержит следующие факторы: любознательность, воображение, сложность, склонность к риску. Основные критериальные проявления исследуемых факторов следующие: л***юбознательность*** (Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новые вещи и идеи, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т. д., чтобы познать как можно больше.); в***ображение*** (Субъект с развитым воображением придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу

различных идей и событий.); сло***жность*** (Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к сложным вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи; любит изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком сложные пути решения проблемы, чем это кажется необходимым; ему нравятся сложные задания.); с***клонность к риску*** (Проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других; ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению; не слишком озабочен, когда одноклассники, учителя или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.).

Констатирующий этап эксперимента проводился в сентябре 2011 г. и имел целью выявить исходный уровень креативности у студентов III курса, специальности «Менеджмент организации» (специализации «Туризм» и «Гостеприимство») Калининградского института туризма (36 чел.) В таблице 67 эти данные отразились в графах «до».

Таблица 67 - Динамика изменения креативности

Критерии	Факторы креативности										Динамика
	риск		любознательность		сложность		воображение		интегральный		
Значения среднего балла	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	
Экспериментальная группа	15	20	13,3	19	13,3	16	12	18	53,6	73	19,4
Контрольная группа	18	19	15	15	14	15	12	12	58	60	1
Итог	-3	1	-1,7	4	-0,7	1	0	6	-5,7	15	18,4

В качестве экспериментальной группы выступала группа студентов специализации «Гостеприимство», контрольной группой выступала группа «Туризм» по 18 человек в каждой. На этапе констатирующего эксперимента мы определили, что в контрольной группе показатели по всем критериям, составляющих креативность были выше, чем в экспериментальной группе.

Формирующий педагогический эксперимент проходил в течение всего учебного года (2011/2012) и в результате экспериментальная группа по все показателям превзошла контрольную и достигла изменения показателя интегрального критерия – 20,7 баллов. В то время, как контрольная группа показала динамику изменения интегрального показателя – 1.

Очень показательна субъективная оценка результативности образовательного процесса с позиции студентов. В Приложении 3 представлена обобщенная личная рефлексия активного проектирования студентами.

В рыночных условиях самая главная оценка продукта принадлежит клиенту, кем и являются обучающиеся для образовательной системы. Кроме того, образовательные результаты представляют большое количество социально значимых проектов, занявших, в том числе многие призовые места на всесоюзных и международных конкурсах студенческих работ, а также деятельностная позиция авторов этих проектов, готовых их реализовать (см. р.3.3).

Проведение экспериментального исследования эффективности образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса на уровне послевузовского образования.

Для этого уровня непрерывной профессиональной подготовки без отрыва от производства нами разработана на базе активного проектирования комплексная система корпоративных тренингов, охватывающая все основные аспекты деятельности организации.

На стадии послевузовской подготовки оценка результативности – это учет проведения сравнительного анализа деятельности предприятий, социальных партнеров межкорпоративного образовательного комплкса – конкурентоспособность, эффективность деятельности, диверсификация, рейтинг собственного бренда, уровень профессионализма, уровень психоэмоционального благополучия, мониторинг эффективности команды (сплоченность, корпоративная культура, компетентность сотрудников, мотивация к инновациям), факторы эффективности команды (организация и координация, планирование, ситуационный анализ, владение коллективными методами (постановки цели, принятия решений и т.д.)).

Что касается послевузовского образования – применение активного проектирования в совокупности с коучингом позволило отметить руководителям улучшение в:

производительности (на 43 %), качестве обслуживания клиентов (37 %), снижении жалоб потребителей (29 %), отсутствие текучести руководителей (31 %).

Тестирования позволили выявить улучшения в: рабочих отношениях «руководитель-подчиненный» - 47 %; командной работе – 67 %; рабочих взаимоотношениях с коллегами – 53 %; удовлетворенности работой – 58 %; снижение конфликтности – 53 %; приверженности компании – 54 %.

Все приведенные данные характеризуют высокий уровень эффективности рассмотренной методики, что имеет особую значимость для повышения конкурентоспособности организации в кризисный период рыночных условий нестабильности.

Кроме того, изменение качественных показателей деятельности организаций, вызванные применением активного проектирования в ходе тренингов представлены в таблице 68.

Таблица 68 - Изменения в организации, вызванные повышением предпринимательского потенциала менеджеров

Изменения	П/С	% изменения
1. Уточнение целей деятельности компании и своих целей	П, С	19,8
2. Совершенствование методов собственной функциональной деятельности	П, С	10,5
3. Совершенствование организационной структуры	П	10,2
4. Рост производительности труда	П	9
5. Улучшение атмосферы совместной деятельности	С	8,9
6. Приобретение навыков работы в команде	С	8,5
7. Усиление мотивации труда	С	5,9
8. Маркетинговое мышление менеджеров	П	5,4
9. Понимание роли организации в отрасли	П	4,8
10. Приобретение навыков стратегического анализа и управления	П	4,2
11. Повышение творческих подходов	П, С	3,4
12. Сокращение потерь рабочего времени	П	2,8
13. Повышение рентабельности	П	1,7
14. Овладение новыми управленческими технологиями	П	1,1
15. Никаких изменений не произошло	П, С	3,8
Итого	11П, 7С	100

Где: П – производственная сфера (основная задача, технология, структура и т.д.); С – социальная сфера (коммуникации, совместная деятельность, атмосфера и т.д.).

Очень важно отметить следующее: заметны успехи в достижении намеченных целей организации, это обуславливается активной поддержкой сотрудниками процессов преобразований; эффективные проектные группы тренинго-проектно-образовательного процесса становятся точками роста и распространения квалификационной концепции внутри всей организации, а затем и отрасли; руководство организаций считают затраты на проведение образовательных внутрикорпоративных процессов активного проектирования – инвестициями в повышение интеллектуального капитала компаний.

В третьей графе указан процент от общего количества изменений, отмеченных участниками проекта.

Качественным результатом послевузовского образования без отрыва от производства применительно к гостиничному комплексу “Cronwell Resort Falke” (Приложение Ф) стала соорганизованность коллектива и совместная выработка общих корпоративных принципов командообразования, представленных.

Качественные результаты реализации в рамках межкорпоративного образовательного комплекса непрерывного образования персонала в форме инновационных тренингов (ИТ), направленных на совершенствование корпоративных «Золотых стандартов» компании в рамках ISO-9000 и TQM, применительно к корпорации HELIOPARK Kaiserhof Калининград в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts проявились в коллективной выработке системных проектов и предложений по следующим направлениям:

1. «Бренд HELIOPARK, имидж сотрудника Kaiserhof Калининград» -

назначение - компетентностная подготовка персонала по направлениям: «Бренд компании, спектр возможностей отеля, ресторана, спа-центра»; «Статус и имидж сотрудника»; «Командообразование».

2.«Система управления HELIOPARK Kaiserhof Калининград» - назначение - подготовка персонала по направлениям: «Структура организации»; «Система управления»; «Должностные инструкции»; «Соорганизация в рамках заданий руководства»; «Корпоративная культура, традиции»; «Участие персонала в маркетинг-стратегии HELIOPARK Kaiserhof Калининград».

2. Маркетинговый тренинг - назначение - подготовка персонала по направлениям: «Самомаркетинг сотрудника»; «Маркетинг силами команды, мерчен-дайзинг, бенчмаркинг в интересах отеля, ресторана, спа-центра»; «Маркетинг-стратегия компании, участие персонала».

3. «Участие персонала в бизнес-стратегии HELIOPARK Kaiserhof Калининград»- назначение - подготовка персонала по направлениям: «Участие персонала в разработке бизнес-стратегий»; «Участие персонала в выполнении бизнес-решений - «Увлечь инвестора: знаки внимания (потенциальным и реальным инвесторам)»; «Реклама возможностей компании - «Увлечь клиента гостеприимством: забота, помощь, честность, порядочность, ответственность»; «Искусство продаж услуг отеля, ресторана, спа-центра»; «Разработка и реализация технологии личного успеха в рамках; системы стандартов «HELIOPARK HOTEL & RESORT».

4. Тренинг успеха персонала в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts - назначение - подготовка персонала по направлениям: «Разработка собственных технологий успеха»; «Формула решения конфликтов»; «Самомониторинг исполнения технологий успеха».

В результате - применение инновационных тренингов непрерывного образования персонала ведет к совершенствованию «Золотых стандартов» компании.

Проведение лонгитюдного и сквозного формирующего комплексных педагогических экспериментов всех уровней системы непрерывного профессионального образования межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса.

Лонгитюдные (продольные) исследования (longitudinal studies) подразумевают наблюдение отдельных людей или групп на протяжении определенного периода времени в целях оценки изменения. В случае реализации комплексного педагогического эксперимента на всех этапах СНПО мы обратились к лонгитюдному исследованию, где нами исследовалась группа обучающихся, состоящая из 12 человек. За период 2003-20012 г.г. наблюдаемая группа прошла все уровни непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров – начиная с профессиональной ориентации и профессиональной подготовки на школьном факультете КИТ(РМАТ) – 2003-2005 г.г., затем обучение по специальности «Менеджмент организации» на очном факультете менеджмента туризма и гостеприимства КИТ(РМАТ) – 2005-2010 г.г. и послевузовское повышение

квалификации в рамках ФДПО КИТ(РМАТ), а также в составе коллективов корпораций по месту трудовой деятельности.

На этом этапе педагогического эксперимента ***зависимыми переменными*** являются уровни профессиональной компетентности по интегрированной модели профессиональной компетентности (ИМПК) становления профессионально-личностного развития менеджера туризма в межкорпоративной образовательном комплексе (таблица 69).

Таблица 69 -Зависимые переменные для лонгитюдного формирующего комплексного педагогического эксперимента

Зависимые переменные	Критерии	Показатели			
		Качественные	Методы оценки	Количественные	Методы оценки
Интегрированная профессиональная компетентность	Уровень ИМПК по пирамиде компетентности	Уровни профессиональной компетентности	Тестирование Самооценка	Показатели уровня ИМПК (Ук): I -V	Экспертная оценка

Показатели уровня интегральной профессиональной компетентности (Ук):

К- номер уровня (I уровень – неосознанная некомпетентность (НН), II уровень – осознанная некомпетентность (ОН), III уровень – осознанная компетентность (ОК), IV уровень - неосознанная компетентность (НК), V уровень – мастерство профессионала (МП)). Показатели исследования лонгитюдного педагогического эксперимента приведены в таблице 70.

Таблица 70 - Показатели исследования лонгитюдного педагогического эксперимента

	Этапы СНПО					
	Довузовский		Вузовский		Послевузовский	
Количество участников	12		12		12	
Сроки	2003-2005 гг.		2005-2010 гг.		2010-2011 гг.	
Форма обучения	Школьный факультет КИТ(РМАТ)		Очный факультет менеджмента туризма и гостеприимства КИТ(РМАТ) специальность «Менеджмент организации»		С отрывом на ФДПО КИТ(РМАТ) и без отрыва в составе коллективов своих организаций	
Уровень ИМПК (Ук)	до	после	до	после	до	после
	0, I	I	II	III	III	IV

Исследование показало, что на школьный факультет поступают школьники еще не определившиеся в своих профессиональных предпочтениях или определившиеся, но не сознающие свою профессиональную некомпетентность. К окончанию срока обучения 1 уровня СНПО, они приходят в ВУЗ, находясь на уровне осознанной некомпетентности и на выходе получают Ук=III – уровень осознанной компетентности.

Все 100 % членов экспериментальной группы успешно поступили на очную форму обучения КИТ(РМАТ). Следует отметить, что показатели образовательных результатов данной группы студентов в процессе образовательной деятельности в вузе, значительно выше по сравнению с остальными. Показатель среднего балла экспериментальной группы составил 4,8, в то время как средний балл остального контингента составил 3,5. Таким образом, студенты, обучающиеся по методологии активного проектирования, показали общеобразовательные результаты на 37 % выше студентов, обучавшихся по традиционной методике. Некоторые из студентов, активно использовавшие все возможности межкорпоративного образовательного комплекса (это: практико-ориентированное обучение на базе социальных партнеров и зарубежные стажировки на объектах гостеприимства) соответствуют значению Ук=IV, соответствующее неосознанной компетентности.

Формирующий педагогический эксперимент, реализуемый одновременно на всех уровнях непрерывного профессионального туристского образования проводился в период 2009-2012 гг. Одновременно был запущен общий образовательный процесс межкорпоративного образовательного комплекса в режиме активного проектирования.

Проверка гипотезы о нормальном распределении генеральных совокупных характеристик проводилась с помощью критерия Пирсона на основе исследования показателей оценки самоэффективности (распредмечивание, целеполагание, проблематизация, моделирование, проектирование, соорганизация, самоорганизация, рефлексия). По таблицам критических точек распределения x^2, по уровню значимости α=0,05 и числу степеней свободы к=6 находим $x^2 = 8{,}9$, что меньше критического (9,5). Так как, наблюдаемое x^2 меньше x^2 критического, нет основания отвергать гипотезу. Другими словами, расхождение между эмпирическими и теоретическими частотами незначимо.

В данном педагогическом эксперименте рассматривались следующие зависимые переменные (таблица 71).

Таблица 71 - Зависимые переменные сквозного формирующего комплексного педагогического эксперимента

Зависимые переменные	Критерии	Показатели			
		Качественные	Методы оценки	Количественные	Методы оценки
Интегрированная компетентность	Уровень ИМПК по пирамиде компетентности	Уровни профессиональной компетентности	Тестирование Самооценка	Показатели уровня ИМПК (Ук): I -V	Экспертная оценка, Педагогический мониторинг (ПМ)
Результат рефлексии в группе (Рф)	Показатель уровня рефлексии в группе	Качественные характеристики уровне Рф	Экспертная оценка Рф	Max=5	
Профессиональное самоопределение (ПС)	Показатель уровня ПС	Качественные характеристики уровней ПС	Экспертная оценка ПС	Max=5	Экспертная оценка
Образовательный результат	Оценка	-	-	Max=5	ПМ
Личностный результат	Запуск процессов саморазвития (Ср)	Качественные характеристики уровней Ср	Экспертная оценка уровня Ср	Max=5	Экспертная оценка
Брендирование (Бр)	Показатель качества (Бр)	Качественные характеристики уровней Бр	Экспертная оценка Уровня Бр	Max=5	Экспертная оценка

Результаты этого эксперимента приведены в таблице 72.

Таблица 72 - Результаты педагогического эксперимента на примере реализации интегрированной модели профессиональной компетентности

Уровень СНПО	**Довузовский** (школьный факультет КИТ(РМАТ)	**Вузовский** КИТ(РМАТ)	**Послевузовский**	
			Корпорация «Гелиопарк»	ФДПО КИТ(РМАТ)
Специализация образовательного процесса	Менеджмент туризма	Менеджмент организации (гостеприимства)	Менеджеры среднего звена	Менеджмент организации (гостеприимство)
Количество в экспериментальной учебной группе	15	15	15	15
Результат ***входного*** мониторинга Ук *	-, I	I, II	II, III	II, III

Продолжение таблицы 72.

Результат ***итогового*** мониторинга Ук*	I, II		II, III		IV		IV, V	
Результат рефлексии в группе (Max=5)	Уточнение личных целей		Уточнение профессиональных целей		Уточнение профессиональных и должностных целей		Уточнение карьерных целей	
	до	после	до	после	до	после	до	после
	1	2	2	3	3	4	3	5
Профессиональное самоопределение (Max=5)	Уточнение (коррективы) в профессиональном выборе		Уточнение отраслевого самоопределения по профессии		Уточнение профессиональной специализации запроса на ПК		Тренинги профессионального мастерства	
	до	после	до	после	до	после	до	после
	-	1	1	3	3	4	3	5
Образовательный результат (Max=5)	Творческие проекты в рамках будущей деятельности в сфере туризма и гостеприимства *2*		Креативные разработки в рамках профессии под спрос работодателей *4*		Креативные разработки на уровне целевой и функциональной деятельности службы *4*		Креативные бизнес -разработки в корпоративного и отраслевого значения *5*	
Личностный результат (Max=5)	Запуск процессов саморазвития личности		Саморазвивающаяся личность		Саморазвивающиеся: личность, группа, организация		Запуск процессов саморазвития в подчиненных, коллегах	
	до	после	до	после	до	после	до	после
	0	3	0-1	3	3	4	2	4
Брендирование (Max=5)	Формирование делового имиджа, приемлемого для сферы туризма и гостеприимства		Я лицо региональной отрасли туризма гостеприимства		Я – бренд корпорации		Продвижение бренда корпорации	
	до	после	до	после	до	после	до	после
	0	2	1	2	2	3	2	4
Ук ИМПК учебной группы	0	0,4	0,4	0,6	0,6	0,9	0,6	0,8
Динамика изменения Ук	0,4 (100%)		0,2 (33%)		0,3 (30%)		0,2 (25%)	

*- показатели уровня интегральной профессиональной компетентности (Ук):

Ук = факт/MAX, где Факт = от 1 до 25, MAX = 25.

Резюме: Общий педагогический эксперимент на примере реализации интегральной модели профессиональной компетентности (ИМПК) показал, что организация реги-

онального непрерывного профессионального туристского образования в форме межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса обеспечивает следующие образовательные результаты: динамика изменения показателя уровня профессиональной компетентности на этапе довузовского образования – 100 %, вузовского образования – 33%, послевузовского - без отрыва от производства – 30 % и с отрывом – 25 %, что подтверждает гипотезу педагогического эксперимента.

Выявление видов синергизма и общего синергетического эффекта межкорпоративного образовательного комплекса.

Любая сложная социотехническая система, в том числе и межкорпоративный образовательный комплекс туриндустрии Калининградской области, характеризуется следующими основными элементами: производительность; направления деятельности; заинтересованность; научный потенциал; образовательный потенциал; отношение к внешней среде; общий микроклимат; кадровый потенциал; технический потенциал; перспективы развития; имидж. Значения представленных элементов определяют общий потенциал системы, ее способность к деятельности. Потенциал социотехнической системы зависит от каждого ее элемента, их взаимодействия, профессионализма и качества человеческого капитала, технологической оснащенности, а так же от профессионализма руководителей. Различные сочетания потенциалов элементов могут создать большой набор возможного потенциала системы - от низкого до очень высокого. При варианте соединения хорошо совместимых ресурсов создается резкое повышение общего потенциала, аналогично резонансу (то есть резкому усилению качественных характеристик деятельности в результате совпадения набора элементов и оптимального сочетания их характеристик). В теории управления процесс существенного усиления или ослабления потенциала материальной системы носит название *синергии* [395]. Закон синергии формулируется так: для любой системы существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов, входящих в нее элементов, либо существенно меньше.

Что касается социальных систем, к которым относится межкорпоративный образовательный комплекс, здесь синергия – это, прежде всего благоприятный климат, творческая работа и предоставление всем без исключения социальным партнерам, входящим в него, возможности расширения прибыли компании. Социальная синергия – это взаимодополнение, взаимодействие всех образующих социум структур всех уровней его ор-

ганизации – социальных групп, институтов. В данном случае возможными источниками эффектов являются совпадение целей концепции межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса и социальных партнеров, входящих в единое образовательное пространство. Необходимым условием для проявления синергии (по мнению большинства экспертов) являются трансформации процессов командообразования, общая организационная культура, концепция самообучающейся и саморазвивающейся организации, которой является межкорпоративный образовательный комплекс. Эффект синергии может быть достигнут за счет использования общих образовательных технологий, объединения образовательного пространства, участия в общих проектах, использования образовательных ресурсов, выпускников, комплексных услуг, совместного решения общих проблем и еще многого, отображенного в таблице 73.

Таблица 73 - Типы синергизма межкорпоративного образовательного комплекса

Тип синергизма	**Сущность**
Качественный	Изменение качества человеческого ресурса - за счет использования активного проектирования, являющегося базовым образовательным процессом
Функциональный	Эффект масштаба – возникает в результате широкомасштабных операций по определенным направлениям деятельности
Целевой	Эффект интеграции – преимущества, получаемые в процессе специализации организации услуги
Общий	Эффект дифференциации – комплексное обслуживание - «связка» разнообразных услуг и товаров более привлекательна, чем простая сумма отдельных услуг
Конгломератный	Эффект распределения – чем больше участников (социальных партнеров), тем привлекательней имидж комплекса, а следовательно и каждого участника, и тем разнообразней и интересней результат общей деятельности

Эффект синергизма подразделяется на:

1. ***Образовательный*** – повышение общего уровня компетентности специалистов компаний; рост качества командообразования; соорганизованности социальных партнеров, членов межкорпоративного образовательного комплекса; запуск процессов саморазвития отдельных сотрудников и всего коллектива в целом.

2. ***Кадровый*** – повышение качества системы управления человеческими ресурсами; облегчение усилий затрачиваемых на подбор и отбор персонала.

3. ***Экономический*** - экономия средств, затрачиваемых на образовательные услуги, процедуры подбора и отбора персонала, за счет использования общих ресурсов

межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса (в том числе информационных, интеллектуальных, материальных и т.д.).

4. ***Организационный*** – оптимизация потоков (информационных, материально-технических, кадровых); соорганизация социальных партнеров, участников комплекса и за счет этого - улучшение взаимопонимания между ними и с внешней средой (властями, другими корпорациями и) т.д.

Эффект достигается за счет того, что отдельные предприятия становятся частью системы (образовательного комплекса), способной в большей мере сохранить устойчивость за счет отслеживания современных достижений в развитии технологий (образовательных, производственных, отраслевых), имеющей общую инфраструктуру, информацию за счет объединения предприятий разного функционального назначения в межкорпоративном образовательном комплексе. Характер взаимно-поддержки социальных партнеров может быть следующий: оказание образовательных услуг (обучение, повышение квалификации, мастер-классы и т.д.); совместные проекты и совместное решение общих проблем; общая информационная база, передаваемые идеи и стратегии.

Условия, по которым подбираются социальные партнеры, достаточно свободные, но главной точкой роста является центр компетентности. В нашем случае в качестве такого центра мы рассматривали КИТ(РМАТ), сосредоточивающий основной отраслевой образовательный профессиональный потенциал региона. Но могут быть объединенные образовательные ресурсы нескольких вузов, например, КИТ(РМАТ) и БФУ. Объединяясь по основному образовательному принципу, социальные партнеры понимают, что он является главной движущей силой и источником развития и процветания предприятия любого вида деятельности. Несомненно, что существует положительный синергетический эффект системы, которой является межкорпоративный образовательный комплекс как в отношении всего комплекса, так и относительно элементов – социальный партнеров. Нами детально разработаны возможности каждого социального партнера и общий партнерский потенциал комплекса, представляющий направления деятельности единой образовательной системы (Приложение Г).

Главный принцип модели – все, описанное в ней одинаково ценно как для всех социальных партнеров межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров Калининградской области, так и для всей туриндустрии в целом. То есть, синергетический эффект проявляется на всех уров-

нях вложенности системы (личность, группа, организация, образовательный комплекс, отрасль).

Основные *проблемы,* которые призвана решать данная модель: преодоление непонимания социальными партнерами межкорпоративного образовательного комплекса идеологии взаимо-сотрудничества внутри комплекса; создание полной картины партнерства для всей отрасли туриндустрии и системы непрерывного профессионального образования; реализация упущенных возможностей из-за незнания социальными партнерами всех возможных для них преимуществ комплекса; восприятие всего образовательного комплекса и каждого отдельного партнера с точки зрения системы, направляющей свои силы на решение проблем людей (клиентов, сотрудников).

Выводы по четвертой главе

Калининградский регион занимает уникальное анклавно-эксклавное положение в центре Европы, имеет богатое историко-культурное прошлое и является поликультурным пространством самой западной точки России. Все это делает его привлекательным и перспективным с точки зрения развития индустрии туризма и гостеприимства, как регионообразующей отрасли.

Конкурентное окружение повышает важность образовательной компоненты туриндустрии и актуальность создания региональной отраслевой СНПО в форме межкорпоративного образовательного комплекса. В главе представлен пример межкорпоративного образовательного комплекса непрерывного профессионального туристского образования, созданный на базе Калининградского филиала Российской международной академии туризма - КИТ(РМАТ).

Представленная методология межкорпоративного образовательного комплекса реализована для всех уровней непрерывного профессионального туристского образования: - довузовского (введение в карьеру, профессиональная ориентация и профессиональная подготовка школьников), вузовского и послевузовского (с отрывом и без отрыва от производства). В главе представлены примеры инновационных образовательных маршрутов, программы различных дисциплин и комплекс корпоративных тренингов для формирования актуальных компетенций.

Для оценки результативности образовательных процессов на различных уровнях непрерывной профессиональной подготовки в межкорпоративном образовательном комплексе осуществляется проведение формирующего педагогического эксперимента. Цель эксперимента – убедиться в эффективности организации образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона.

Период проведения эксперимента с 2001 по 2013 годы. Исследованы в общей сложности более 6000 обучающихся всех уровней СНПО.

В эксперименте **независимыми переменными** являлась многомерная модель межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров включающая: целевую, функциональную, структурную, концептуальную, ИОМ, формирования ПК, АП – модели. В исследовании в режиме активного проектирования проведена разработка критериев результативности образовательного учреждения в рамках общероссийской системы оценки качества образования ОСОКО.

Инструментарием для оценивания результатов служит универсальная экспертная система, созданная с использованием экспертного анализа на основе многолетней практики использования ведущих принципов мыследеятельностной педагогики на всех этапах системы непрерывной профессиональной подготовки: довузовского, вузовского, послевузовского. В рыночных условиях главная оценка продукта принадлежит клиентам, кем и являются обучающиеся для образовательной системы. Кроме того, образовательным результатом является большое количество социально значимых проектов, занявших, в том числе многие призовые места на всесоюзных и международных конкурсах студенческих работ, а также деятельностная позиция авторов этих проектов, готовых их реализовывать.

На стадии послевузовского этапа непрерывного образования оценка результативности – это проведение сравнительного анализа характеристик деятельности предприятий, социальных партнеров межкорпоративного образовательного комплекса – конкурентоспособность, эффективность деятельности, диверсификация, рейтинг собственного бренда, уровень профессионализма, уровень психоэмоционального благополучия, мониторинг эффективности команды (сплоченность, корпоративная культура, компетентность сотрудников, мотивация к инновациям), факторы эффективности ко-

манды (организация и координация, планирование, ситуационный анализ, владение коллективными методами (постановки цели, принятия решений и т.д.)).

В случае реализации комплексного педагогического эксперимента на всех этапах непрерывной профессиональной подготовки мы обратились к лонгитюдному эксперименту, где нами исследовалась группа обучающихся, состоящая из 12 человек. За период 2003-20011 г.г. наблюдаемая группа прошла все уровни непрерывного профессионального туристского образования – начиная – с профессиональной ориентации и профессиональной подготовки на школьном факультете КИТ(РМАТ) – 2003-2005 г.г., затем обучение по специальности «Менеджмент организации» на очном факультете менеджмента туризма и гостеприимства КИТ(РМАТ) – 2005-2010 г.г. и послевузовское повышение квалификации в рамках ФДПО КИТ(РМАТ), а также в составе коллективов корпораций по месту трудовой деятельности.

Общий педагогический эксперимент на примере реализации интегрированной модели профессиональной компетентности (ИМПК) показал, что организация регионального межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров обеспечивает следующие образовательные результаты: динамика изменения показателя уровня профессиональной компетентности на этапе довузовского образования – 100 %, вузовского образования – 33 %, послевузовского - без отрыва от производства – 30 % и с отрывом – 25 %, что подтверждает гипотезу педагогического эксперимента.

Кроме того исследован общий синергетический эффект системы. Выявлены: типы синергизма - качественный, функциональный, целевой, общий, конгломератный; виды синергетического эффекта - образовательный, кадровый, экономический, организационный. Выявлена многосторонняя природа эффекта социального партнерства.

Все приведенные данные характеризуют высокий уровень эффективности рассмотренной методики, что имеет особую значимость для повышения конкурентоспособности организации в кризисный период рыночных условий нестабильности.

Заключение

В рукописи диссертации представлены методологические основы и практические результаты проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, построенного на компетентностном подходе, а также принципах региональности, инновационности и саморазвития.

Инновационное развитие экономики и современные потребности общества приводят к необходимости качественной системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Актуальность данного исследования объясняется следующими тенденциями развития: *в социуме* - переходом к постиндустриальному обществу знаний и услуг, выходом туриндустрии в лидирующие позиции общественной деятельности; *в туриндустрии* – ростом требований к качеству услуг, профессиональной стандартизацией; *региональными* – усилением конкуренции, потребностью роста конкурентоспособности в кризисных условиях; *межкорпоративными* – ответственностью корпораций за качество повышения квалификации кадров; *педагогическими* - самореализацией, самоактуализацией, личностным ростом и самосовершенствованием, развитием компетентностного и непрерывного профессионального образования.

В исследовании были поставлены и решены следующие задачи: рассмотреть непрерывную профессиональную подготовку туристских кадров как объект педагогического исследования для обоснования необходимости и целесообразности проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров; исследовать и выявить предпосылки проектирования межкорпоративного образовательного комплекса; разработать методологию проектирования межкорпоративного образовательного комплекса; провести экспериментальную работу по организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров на примере Калининградского региона и оценить его результативность.

Для решения **первой задачи** в исследовании была проведена значительная аналитическая работа по выявлению сущности и основных тенденций непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, включающая: целостную характеристику

современных подходов к пониманию системы непрерывного профессионального образования; сущность ее концепции; основные этапы и принципы развития с учетом их содержания и форм; сущность задачи создания системы НПО; учет отраслевой специфики индустрии туризма и гостеприимства и основные тенденции развития отрасли, влияющие на развитии непрерывного профессионального туристского образования; основные аспекты СНПО и уровень их проработанности для отрасли научными и педагогическими кругами с учетом основных этапов и теоретических направлений развития.

Стремительные тенденции развития современного общества в рыночных условиях ставят перед профессионалами проблему постоянного развития и роста личной и профессиональной конкурентоспособности. Главные объективные факторы, вызывающие потребность в непрерывной профессиональной подготовке: качественные сдвиги, происходящие в техническом и хозяйственно - управленческом укладах общества; глобализация мировых экономических процессов; развитие духовной сферы, прежде всего, науки; неуклонно растущие, усложняющиеся и повышающиеся потребности общества. Это означает, что в обществе происходит научная революция, требующая от образовательного процесса формирования своей новой модели непрерывной профессиональной подготовки, под которой, мы понимаем в контексте международной организации труда - всесторонне направленную практикоориентированную обучающую деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью повышения уровня знаний, навыков и профессиональной компетенции.

В диссертационном исследовании используется понятие НПО, данное А.И. Кравченко, в котором - под *непрерывным профессиональным образованием* понимается рост образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества. В него вовлечено множества образовательных структур — основных и параллельных, базовых и дополнительных, государственных и общественных, формальных и неформальны. Опираясь на определение, данное В.А. Гороховым и Л.А. Кохановой, под общей *системой непрерывного профессионального образования* будем понимать всеобъемлющую связную и целостную систему, представляющую адекватные средства для удовлетворения образовательных и профессиональных запросов каждой личности в соответствии с ее способностями и потребностями общества.

Под *непрерывной профессиональной подготовкой* мы подразумеваем процесс непрерывного формирования готовности туристских кадров к успешному выполнению профессиональной деятельности. Непрерывная профессиональная подготовка туристских кадров – является *процессуальной* х*арактеристикой обучения (образования*). В нашем случае она обеспечивается инновационной практико-ориентированной *системой непрерывного профессионального образования*, включающей мета-уровень управления знаниями.

Понятие непрерывности образования в соответствии с Концепцией модернизации российского образования относится к трем объектам (субъектам): *к личности, образовательным процессам* и *сети образовательных учреждений.*

Рассмотрение категории непрерывного профессионального образования в контексте ее становления и развития тенденций – необходимо для обоснования выбора методологических основ диссертационного исследования (системность, целостность, развитие, инновационность и др.).

С 1990 годов процессы глобализации в туристской индустрии усиливаются и оказывают все большее влияние на экономические, культурные, социальные, геополитические среды: усиление его потенциала в отношении создания рабочих мест и как следствие увеличение социального заказа на подготовку кадров туриндустрии. Туризм оказывает огромное влияние на сохранение и развитие природного, исторического и культурного потенциала страны, гармонизацию отношений между странами и народами, является важным средством физического развития и духовного воспитания населения, особенно молодежи.

Изучение развития СНПО туриндустрии показало, что наиболее внимание педагогическая наука уделяется этапу вузовского туристского образования. В то время как, не менее значимые в общей системе непрерывного образования туриндустрии довузовский и послевузовский уровни требуют еще детальной проработки. Требуют развития методологическая и системная проработанность как отдельных этапов СНПО кадров туриндустрии, так и всего комплекса, отражающего целостную цепочку этапов СНПО. Нами взят за основу ***содержательно-структурный*** подход к построению системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

Эффективная система непрерывной профессиональной подготовки туриндустрии должна соответствовать следующим принципам: непрерывности; поступательно-

сти; планомерности; интегрированности; преемственности; дифференциации; социализации. Также мы учитываем в своем исследовании следующие тенденции: личностно-ориентированные; унифицированность; индивадуализация; гуманистическая, опытно-эмпирическая и технолого-педагогическая направленности; практикоориентированность; акмео-профессионализм; конструктивно-экономическая составляющая.

При **решении второй задачи - д**ля выявления образовательных рамок и содержательных границ проектируемого межкорппоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров в форме *интегральной модели профессиональной компетентности* специалиста туриндустрии с учетом всех уровней непрерывной профессиональной подготовки в исследовании раскрыта сущность профессиональных компетенций менеджеров туриндустрии, посредством исследования следующих аспектов: причин возникновения и сущности компетентностного подхода; методики построения компетентностной модели с учетом принципов формирования компетенций; выявления ключевой роли менеджмента в конкурентоспособности предприятия и основные тенденции развития современного менеджмента; отражения отраслевой особенности туриндустрии в специфике компетенций профессионалов. На основе изучения развития **компетентностного** подхода и систематизации профессиональных компетенций работников туриндустрии создана интегральная модель профессиональной компетентности (ИМПК) для туриндустрии с учетом всех уровней СНПО – довузовского, вузовского и послевузовского.

На основании изученных тенденций в развитии социума, педагогики, туриндустрии, межкорпоративности, региональности обосновывается необходимость и целесообразность проектирования межкорпоративного образовательного комплекса, как формы организации непрерывной профессиональной подготовки.

В качестве базового в исследовании используется определение ф**ормы организации обучения** Г.И. Ибрагимова – это исторически сложившаяся, устойчивая и логически завершенная организация педагогического процесса, которой свойственны систематичность и целостность, саморазвитие, личностный и деятельностный характер, постоянство состава участников, наличие определенного режима проведения.

Под ***формой*** организации непрерывного профессионального образования мы понимаем ее целостность. Общая целостность представляет собой интеграцию социальной, экономической и организационной составляющих.

Нами учитывается, что большинство объектов индустрии туризма и гостеприимства являются представителями малого и среднего бизнеса, не имеющими возможностей самостоятельно создавать на своей территории корпоративные университеты, поэтому предлагается *межкорпоративны*й подход, основывающийся на непрерывном партнерском взаимодействии корпораций гостеприимства и туризма с учреждениями системы непрерывного профессионального образования данной сферы и всеми организациями, имеющими отношение к туриндустрии, образующими совокупность единой образовательной системы.

Введено понятие межкорпоративного образовательного комплекса как инновационной формы организации непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров.

В основе проектирования системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров лежит инновационный процесс управления знаниями, где с учетом принципа саморазвития предусматривается создание саморазвивающейся системы на различных уровнях вложенности – профессионал, группа, организация, комплекс в целом.

Решение **третьей задачи**. Предпосылки проектирования непрерывного профессионального туристского образования в инновационной форме межкорпоративного образовательного комплекса, формировались на основе проблематизации на отраслевом, региональном и образовательном уровнях. Закономерная основа преодоления главных отраслевых, региональных и образовательных проблем туриндустрии и противоречий, возникающих на «стыках» деятельности бизнес-структур, государственных учреждений, социальных институтов, общественных организаций, образовательных учреждений в сфере профессионального туристского образования является теоретической предпосылкой для проектирования межкорпоративного образовательного комплекса и используется в качестве обоснования социально-педагогических условий его проектирования.

В исследовании: выявлена обобщенная проблематика организации непрерывной подготовки туристских кадров (по категориям – отраслевые, региональные, образовательные); обобщено исследование особенностей развития многоуровневых систем непрерывного профессионального образования (СНПО) в форме образовательных комплексов; исследована обобщенная специфика корпоративных университетов; систематизированы основные особенности социального партнерства в профессиональном образо-

вании; выявлен механизм определения социально-педагогических условий комплекса на основе установления взаимосвязи характеристик и возможностей образовательных комплексов системы непрерывного профессионального образования, соответствия педагогических условий реализации целей и возможностей образовательных комплексов СНПО, установления взаимосвязи проблем и свойств исследованных образовательных комплексов, реализации возможностей СНПО для решения основных отраслевых, региональных и образовательных проблем.

На основании соотнесения признаков ранее принятого понятия «форма организации обучения», выделенным образовательным проблемам СНПО и возможностям образовательных комплексов разработана взаимосвязь учета основных возможностей СНПО в форме межкорпоративного образовательного комплекса.

В основу проектирования комплекса взята концепция социального партнерства образовательных учреждений, корпораций туриндустрии, имеющих непосредственное отношение к отрасли туризма и гостеприимства. В профессиональном образовании - это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса с целью обеспечения качественной профессиональной подготовки по специальностям, востребованным на рынке труда. Кроме того социальные партнеры, объединенные по кластерному принципу, неизбежно вовлекаются в решение проблем *региональной инфраструктуры и регионального развития*.

Только грамотная интеграция образовательных учреждений и производственных корпораций позволит оперативно реагировать на изменения запросов рынка и создавать востребованную конкурентоспособность, как отдельных специалистов, так и корпораций в целом. Формой реализации социального партнерства в межкорпоративном образовательном комплексе является *договорная система* на основании взаимовыгодных свободных отношений, управляемых рыночными механизмами.

Четвертая задача, определяющая методологию проектирования непрерывного профессионального туристского образования в форме межкорпоративного образовательного комплекса решалась в три этапа.

- Введение методологического подхода к проектированию межкорпоративного образовательного комплекса, включающего рассмотрение: сущности категории методо-

логия и ее структуры в педагогике; методологических основ целостного педагогического процесса; методологической сущности организации деятельности в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе.

- Представление многоуровневой модели межкорпоративного образовательного комплекса с разработкой конкретных моделей на каждом уровне представления.

- Реализация базового образовательного процесса межкорпоративного образовательного комплекса на всех уровнях СНПО – вводится понятие активного проектирования (АП) и технологические особенности его применения, концептуальные уровни организации образовательного процесса и интеграция технологии активного проектирования в образовательный процесс посредством инновационных образовательных маршрутов.

В исследовании используется определение методологии по А.М. Новикову – «учение об организации деятельности». В качестве методологической основы представленного исследования мы опираемся на четырехуровневую концепцию И.В. Блауберга и Э.Г. Юдина: ***философский, общенаучный, конкретно-научный и методический (технологический)***.

Первый философский уровень занимают: системный, генетический, эволюционный подходы. Межкорпоративный образовательный комплекс рассматривается как региональная отраслевая саморазвивающаяся СНПО, имеющая тенденции выживания (самосохранения), многомерности, образовательную, целостности и реализующая принципы планомерной целесообразности, единства, общности, непрерывности, дифференциации и индивидуализации.

На втором — общенаучном уровне находятся: междисциплинарный, комплексный, синергетический, функциональный подходы. Здесь проекция межкорпоративного образовательного комплекса представляет межкорпоративное социальное партнерство как структура и взаимодействие, с тенденциями проектно-технологической (проектно-деятельностной) и саморазвития, реализующая принципы инновационности и интегрированности.

К третьему уровню психолого-педагогических наук, могут быть отнесены культурно-исторический, культурологический, личностный, аксиологический, контекстный, герменевтический, личностно-деятельностный, компетентностный подходы. На данном уровне рассматривается психолого-педагогический аспект межкорпоративного образо-

вательного комплекса с тенденциями конструктивно-экономической, опытно-эмпирической, технолого-педагогической, личностно-ориентированной и акмео-профессиональной; и реализующий принципы поступательности, планомерности, преемственности, дифференциации, востребованности, социализации.

На четвертом – технологическом уровне присутствуют инновационный, системно-мыследеятельностный подходы и активное проектирование. Здесь рассматривается методический аспект организации образовательной деятельности в межкорпоративном отраслевом образовательном комплексе, имеющий тенденцию совершенствования и реализующий принципы проблемности и практической направленности.

В проектируемой системе непрерывного профессионального туристского образования принципы целостности обучения и воспитания реализуются в непрерывном цикле последовательной подготовки и переподготовки туристских работников в межкорпоративном образовательном комплексе, что позволяет готовить кадры для всех уровней туриндустрии: от работников массовых профессий до специалистов управления.

Особенностью целостного педагогического процесса в данном случае является то, что содержание обучения и формирование личности ориентировано на практическую профессиональную подготовку. В процессе обучения студенты имеют возможность получить рабочие квалификации в области туристской деятельности. Содержание теоретического и практического обучения представляет собой органический синтез, который закреплен через учебные планы, программы и различные виды практик, стажировок в фирмах – социальных партнерах межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса. Полученные теоретические знания студенты в полной мере могут закрепить и реализовать на практике.

Нами разработана методология организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, включающая многоуровневую модель, содержащую: ***целевую и функциональную модели*** – раскрывающие назначение и сущность межкорпоративного образовательного комплекса; ***структурно - организационную модель***, включающую оптимальную интеграцию средних общеобразовательных, профессиональных учебных заведений и социальных партнеров, представляющих все области индустрии туризма и гостеприимства, а также смежные с ними деятельности; комплекс ***моделей реализации образовательных про-***

цессов на всех уровнях СНПО; модели социально-***педагогических условий эффективности*** ее функционирования, позволяющие дифференцировать практико-образовательные средства региона относительно субъекта и объекта туристской деятельности, а также реализовать в ней педагогические функции целостной системы непрерывного профессионального образования с учетом специфики отрасли и геополитической уникальности региона.

Решение пятой задачи. В межкорпоративном образовательном комплексе применяется парадигма управления знаниями. Знания - как саморазвивающаяся система базируется на определенных принципах и правилах, имеет специфические навыки и факторы. В исследовании вводится понятие образовательного *активного проектирования* (АП), под которым мы понимаем результат активной соорганизованной коллективной образовательной мыследеятельности, заключающийся в создании комплексного проекта на основе объединительной идеи, обеспечивающей согласование интересов всех участников образовательного процесса (обучающихся и Учителя), как независимо функционирующих субъектов в условиях нестабильной среды, где управляемые субъекты (обучающиеся) обладают свойством активности, в том числе свободой выбора своего состояния, собственными интересами и предпочтениями, а управляющие воздействия (Учителя) в свою очередь зависят от состояний управляемых субъектов (обучающихся). Все участники данного образовательного процесса осуществляют выбор своего состояния целенаправленно (с учетом личных целей) и действуют в условиях квантового мышления и в режиме Flow-менеджмента.

Интеграция АП в образовательный процесс осуществляется в форме инновационного образовательного маршрута (ИОМ), который предполагает сквозной организационный проект на определенный срок обучения (семестр, год, несколько лет, период обучения), где знаниевые блоки соответствуют целям проекта и логично нанизываются на общую ось инновационного образовательного маршрута. Наиболее распространенные инновационные методы, применяемые в межкорпоративном образовательном комплексе это реализация активного проектирования в игровой деятельности, что в наибольшей мере способствует эффективному достижению образовательных целей.

Шестая задача представляет экспериментальную работу по организации межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров проводилась на примере Калининградского региона.

Рассматриваемая задача разделена на следующие составляющие:

- Определение региональных, образовательных и других специфических особенностей реализации межкорпоративного образовательного комплекса калининградского региона.

- Описание предварительных пилотных педагогических экспериментов на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки межкорпоративного образовательного комплекса, так же формирующего сквозного эксперимента с учетом всех уровней подготовки.

- Определение оценок результативности организации СНПО для туриндустрии калининградского региона в форме межкорпоративного образовательного комплекса, для чего проводится разработка комплексной системы результативности образовательного учреждения; проводятся педагогические эксперименты – отдельно, для различных уровней СНПО и сквозной комплексный педагогический эксперимент.

Калининградский регион является привлекательным и перспективным с точки зрения развития индустрии туризма и гостеприимства, как регионообразующей отрасли в силу своего уникального анклавно-эксклавного положения в центре Европы, и богатого историко-культурного прошлого. В качестве центра компетентности в рассматриваемом примере взят Калининградский филиал Российской международной академии туризма - КИТ(РМАТ). Представленная методология межкорпоративного образовательного комплекса реализована для всех уровней региональной СНПО туриндустрии: - довузовском (введение в карьеру, профессиональная ориентация и профессиональная подготовка школьников), вузовском и послевузовском (с отрывом и без отрыва от производства) с приведением примеров инновационных образовательных маршрутов, программ различных дисциплин и комплекса корпоративных тренингов для формирования актуальных компетенций.

Для оценки результативности образовательных процессов на различных уровнях СНПО в межкорпоративном образовательном комплексе осуществляется проведение формирующего педагогического эксперимента. Период проведения эксперимента с 2001 по 2013 годы. Исследованы в общей сложности более 6000 обучающихся всех уровне СНПО. В эксперименте *независимыми переменными* являлась многомерная модель межкорпоративного образовательного комплекса, включающая: целевую, функциональную, структурную, концептуальную, ИОМ, формирования ПК, АП – модели. В ис-

следовании в режиме АП проведена разработка критериев результативности образовательного учреждения в рамках общероссийской системы оценки качества образования ОСОКО. Инструментарием для оценивания результатов служит авторская универсальная экспертная система, созданная с использованием экспертного анализа на основе многолетней практики автора исследования. В рыночных условиях самая главная оценка продукта принадлежит клиенту, кем являются обучающиеся для образовательной системы. Кроме того, образовательным результатом является большое количество социально значимых проектов, занявших, в том числе многие призовые места на всесоюзных и международных конкурсах школьных и студенческих работ, а также деятельностная позиция авторов этих проектов, готовых реализовывать их на практике.

На стадии послевузовского этапа непрерывного образования оценка результативности – это проведение сравнительного анализа характеристик деятельности предприятий, социальных партнеров комплекса – конкурентоспособность, эффективность деятельности, диверсификация, рейтинг собственного бренда, уровень профессионализма, уровень психоэмоционального благополучия, мониторинг эффективности команды (сплоченность, корпоративная культура, компетентность сотрудников, мотивация к инновациям), факторы эффективности команды (организация и координация, планирование, ситуационный анализ, владение коллективными методами (постановки цели, принятия решений и т.д.)).

В случае реализации комплексного педагогического эксперимента на всех этапах непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров мы обратились к лонгитюдному исследованию, где нами исследовалась группа обучающихся, состоящая из 12 человек. За период 2003-20011 гг. наблюдаемая группа прошла все уровни непрерывного профессионального туристского образования – начиная - профессиональной ориентацией и профессиональной подготовкой на школьном факультете КИТ(РМАТ) – 2003-2005 гг., затем обучение по специальности «Менеджмент организации» на очном факультете менеджмента туризма и гостеприимства КИТ(РМАТ) – 2005-2010 гг. и послевузовское повышение квалификации в рамках ФДПО КИТ(РМАТ), а также в составе коллективов корпораций по месту трудовой деятельности.

Общий педагогический эксперимент на примере реализации интегрированной модели профессиональной компетентности (ИМПК) показал, что организация регионального межкорпоративного образовательного комплекса обеспечивает следующие об-

разовательные результаты: динамика изменения показателя уровня профессиональной компетентности на этапе довузовского образования – 100 %, вузовского образования – 33 %, послевузовского - без отрыва от производства – 30 % и с отрывом – 25 %, что подтверждает гипотезу педагогического эксперимента.

Обоснованные в диссертационной работе методологические положения могут способствовать углубленному пониманию целостности педагогического процесса, расширению философского фундамента педагогики. Полученные методологические основания проектирования межкорпоративного образовательного комплекса дают возможность осмыслить проблему проектирования современной инновационной системы непрерывной профессиональной подготовки применительно к другим отраслям. Выполненное исследование далеко не полностью решает все вопросы исследования генезиса взглядов на проблему проектирования форм организации систем непрерывного профессионального образования в индустрии туризма и гостеприимства. Перспективными направлениями являются: исследования по оптимизации всех уровней многоуровневой модели СНПО для повышения синергетического эффекта, как отдельных элементов системы, так и всей системы в целом.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М. : Наука, 1990. 335 с.

2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. М. : Мысль, 1991. 299 с.

3. Аверичев Ю. И. Школьникам о выборе профессии. М. : Изд-во Просвещение, 2008. 223 с.

4. Адольф В. А. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления / Агентство образования адм. Краснояр. края, Краснояр. краев. ин-т повышения квалификации и проф. переподгот. работников образования / В.А. Адольф, Н.Ф. Ильина. Красноярск : Поликом, 2007. 190 с.

5. Айгистова О.В. Использование педагогических технологий в профессиональной подготовке менеджеров туризма : Дис. Канд. пед. наук, спец.10.00.08. М : 1999. 142 с.

6. Акмеология : учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. СПб. : Питер, 2003. 256 с.

7. Аллахвердов В.М. , Богданова С.И. , Богданов В.А. Психология 2-е изд., перераб. и доп., 2-е изд., перераб. и доп., М. : «Проспект», 2011. 752 с.

8. Алексеев Н.Г. Личностно ориентированное обучение : вопросы теории и практики. Тюмень : Изд-во ТГУ, 1997. 243 с.

9. Алонова С. В. Вариативный подход к довузовской подготовке школьников в сфере туризма : Дис. Канд. пед. наук, спец. 13.00.08. М, 2008. 154 с.

10. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике. М. : Просвещение, 1996. 211 с.

11. Аналитический обзор учебно-методической литературы по современным инновационным образовательным технологиям в системе среднего профессионального образования / сост. Переверзев В.Ю., Макаров Н.Д., Фомин С.Н., 2003. 150 с.

12. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания : избран. психол. тр. / Б. Г. Ананьев; под ред. А.А. Бодалева. Рос. акад. образования, Моск. психол. социал. ин-т. М; Воронеж : Моск. психол. социал. ин-т, 2005. 431 с.

13. Андреев А.Л. Компетентностная парадигма в образовании : опыт философско-методологического анализа // Педагогика, 2005. №4. С.19-27.

14. Андреев В.И. Педагогика : учебный курс для творческого саморазвития. Казань : Изд-во Центр инновационных технологий, 2000. 608 с.

15. Андреев В.И. Педагогика дополнительного образования и ее приоритеты духовности, здоровья и творчества педагогов и учащихся. Казань-Оренбург : Изд-во Центр инновационных технологий, 2001. 322с.

16. Андреев В.И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс. Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1998. 218 с.

17. Анисимов О.С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышления. М. : Экономика, 1999. 342 с.

18. Анищенко В.А. Проектирование образовательной системы "колледж-вуз" в условиях университетского комплекса. Дис. на соиск. докт.пед.наук 13.00.01, Оренбург, 2006. 360 с.

19. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. Ростов-на-Дону : Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. 274 с.

20. Ансофф И. Стратегическое управление. М : Экономика, 1989. 519 с.

21. Арбузова Р.А. Экскурсионная подготовка студентов туристского вуза : Дис. канд. пед. наук. спец. 13.00.08. М. : РМАТ, 2006. 187 с.

22. Аристотель О. Метафизика // Соч. М., 1975. Т. 1. 550 с.

23. Артемова И.М. Применение систем управления качеством в гостиничных предприятиях / Историко-культурный потенциал Калининградской области и развитие туризма : матер. Междунар. науч.-практич. конф. – Калининград : Изд-во РГУ им. И. Канта, 2005 с. 126-130

24. Арчибальд Р.С. Управление высокотехнологичными программами и проектами. М. : ДМК Пресс, 2002. 278 с.

25. Архангельский С.И. Лекции по научной организации учебного процесса в высшей школе. М. : Высшая школа, 1976. 200 с.

26. Асмолов А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. М. : Смысл, 2007. 367 с.

27. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований : Дидактический аспект. М., 1982. 235 с.

28. Бабинцев В.П. Стратегия устойчивого развития региона и улучшение качества жизни населения / В.П. Бабинцев, А.А. Гармашев, Г.Ф. Ушамирская // Стандарты и качество. 2003. №2. С. 44-45.

29. Байденко В.И. Стандарты в непрерывном образовании: концептуаьные, теоретические и методологические проблемы : монография. М. : Изд-во Исслед. Центр проблем качества подготовки специалистов, 1999. 296 с.

30. Байденко В.И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы. М. : Изд-во Исслед. Центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. 128 с.

31. Байков Е.А., Власова Т.И. Актуальные проблемы развития туризма в северо-западном регионе // Современные наукоёмкие технологии, 2005. №7. С.70-72

32. Баранников А.В. Содержание общего образования / Компетентностный подход. М. : ГУ ВШЭ, 2002. 51 с.

33. Бамбуркина Н.Л. Методические основы профессионального самоопределения учащихся лицейских классов туристской направленности : Дис. канд. пед. наук. М. : РМАТ, 2001. 200 с.

34. Безрукова В.С. Педагогика : Учеб. Для инж. - пед. спец. / Екатеринбург. Обл. ин-т развития регионального образования. Екатеринбург : Изд-во Свердл. Инж.-пед. ин-та, 1993. 320 с.

35. Безручко П. Как «вырастить» лидера? Коучинг – это так естественно? // Элитный персонал. 2003. №45 (349).

36. Беляев М.И. Основы милогии. Краснознаменск : Зита-1, 1999. 416 с.

37. Беляева А.П. Профессионально-педагогическая технология обучения в профессиональных учебных заведениях. СПб : Питер, 1995. 229 с.

38. Беляева А. П. Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилищах. М. : Высш. шк., 2001. 206 с.

39. Бенсаэль Л. и Самсон И. (ред.), Проблемы и перспективы развития туризма в странах с переходным типом экономики. 2000. 195 с.

40. Беспалько В.П. Образование и обучение с участием компьютеров (педагогика третьего тысячелетия) / В.П. Беспалько. М. : Изд-во Моск. Психолого-социал. ин-та; Воронеж : МОДЭК, 2002. 352 с.

41. Блауберг И.В., Садовский В.Н., Юдин Э.Г. Системный подход: предпосылки, проблемы, трудности. М. : Знание, 1969. 48 с.

42. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М. : Наука, 1973. 270 с.

43. Блинов А.О., Добренькова Е.В., Бутырин Г.Н. Управленческий консалтинг корпоративных организаций. М. : ИНФРА-М, 2002. 192 с.

44. Боголюбов В.И. Лекции по основам конструирования современных педагогических технологий. Пятигорск : ПГПУ, 2001. 188 с.

45. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодалев. М. : Флинта : Наука, 1998. 165 с.

46. Бокарев М. Ю. Профессионально-ориентированный процесс обучения в комплексе «лицей-вуз» : монография. М., 2002. 236 с.

47. Большакова Г.И. Региональные профессионально-образовательные комплексы (социальные особенности формирования) : Дис. канд. соц. наук: 22.00.04 / Г.И. Большакова. Ростов н/д, 2001. 166 с.

48. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]: 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. М. : Сов. Энциклопедия, 1996. Режим доступа: URL:http://www.Rubricon.com/

49. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия [Электронный ресурс] М. : Карилл и Мефодий. 2003. Режим доступа: URL:http://www.rubricon.com/

50. Большой психологический словарь // под ред. Б.Г. Мещеряковой, В.П. Зинченко. СПб, 2006. 534 с.

51. Большой толковый социологический словарь // сост. Джерри Д. и Джерри Д. М. : Логос, 1998 . 622 с.

52. Боно Э. Развитие мышления: три пятидневных курса / пер. с англ.; Минск : ООО «Попурри», 1997. 128 с.

53. Бордовская Н. В. Педагогика : учебник для вузов / Н. В. Бордовская, А.А. Реан. СПб. : Питер, 2001. 304 с.

54. Борейко Т. Спрос на туристское образование растет // Рос. тур. газ. 2004. № 8. С.2.

55. Борисова Н.В. Образовательные технологии как объект педагогического выбора. М. : Изд-во Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. 146 с.

56. Борытко Н.М. Педагогические технологии : учебник для студентов педагогических вузов / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова, А.М. Байбаков; под ред. Н.М. Борытко. Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2006. 59 с.

57. Борытко Н.М. Управление образовательными системами : учебник для студентов педагогических вузов / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова ; под ред. Н.М. Борытко. Волгоград : Изд-во ВГИПК РО, 2006. 48 с.

58. Бохан В.Н. Развитие Калининградского института туризма: перспективы подготовки компетентных специалистов для туризма и гостеприимства региона / Бохан В.Н., Тимофеева В.В, Бохан И.В. / сб. тр. по матер. междунар. науч.-практич. конф. «Калининградский регион: перспективы европейского сотрудничества в туристско-рекреационной сфере, посвященная 60-летию Калининградской области». Калининград : Изд-во КИТ - филиал РМАТ, 2006. 214 с.

59. Бочков В.Е. Формирование институциональных структур экономики знаний и совершенствование экономико-правового пространства для развития систем открытого дистанционного образования : монография. М. : Изд-во ИДО-МНМЦ «СОО» МГИУ, 2006. 346 с.

60. Браже Т.Г. Гуманитарная культура взрослых: развитие в процессе непрерывного образования / Т.Г. Браже. СПб. : Тускарора, 2006. 162 с.

61. Браткин А. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов / А. Браткин, И.Скоробогатова. М. : Генезис, 2004. 205 с.

62. Брызгалова С.И. Формирование в вузе готовности учителя к педагогическому исследованию: теория и практика : монография / С.И. Брызгалова. Калининград : Изд-во КГУ, 2004. 343 с.

63. Брэнсон Р. Обнаженный бизнес. М. : Эксмо, 2009. 304 с.

64. Бугакова Н.Ю. Развитие проектной деятельности студентов технического вуза : монография. Калининград : Изд-во БГА РФ, 2001. 141 с.

65. Букатов В.М. Педагогические таинства дидактических игр. М. : Флинта, 2003. 65 с.

66. Бурков В.Н., Новиков Д.А. Как управлять проектами. М. : Синтег – ГЕО, 1997. 188 с.

67. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / пер. с англ. СПб. : Питер, 2002. 304 с.

68. Бурнард Ф. Тренинг навыков консультирования. СПб : Питер, 2002. 256 с.

69. Бусыгин А.В. Предпринимательство : учебник. М. : Дело, 2001. 640 с.

70. Буторова Н.В. Менеджмент и маркетинг иностранного туризма : учеб. пособ. М. : Советский спорт, 2007. 108 с.

71. Бухаров И.А. Профессиональный стандарт : методика, формирование, перспективы // Аккредитация в образовании. 2008. N 22. С. 26-29.

72. Быков А.В. Качества личности руководителя и успех деятельности : учеб. пособ. М. : Изд-во УРАО, 2001. 112 с.

73. Валиев Ш.З., Охотникова Л.В. Непрерывное профессиональное образование — путь к повышению качества подготовки специалистов. Уфимская государственная академия экономики и сервиса. URL: http://www.ast-centre.ru/books/favorits/260/

74. Ван Ганди А. Б. 108 путей к блестящей идее / пер. с англ. М. : Изд-во ООО «Поппури», 1996. 224 с.

75. Вангенлейтнер В.А. «Программно-целевые методы управления развитием региональной системы туристского образования» : дисс. канд. пед. наук : 13.00.08. М. : 2002. 166 с.

76. Варнеке Х.-Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальные предприятия / пер. с нем. М. : МАИК «Наука/интерпереодика», 1999. 342 с.

77. Васильев Ю. К. Экономическое образование н воспитание учащихся. М. : Педагогика, 1983. 96 с.

78. Васильева Е. Н. Инновационность в обучении будущего специалиста / Е. Н. Васильева // Стандарты и мониторинг в образовании. 2004. № 2. С. 35-36.

79. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога. / В.Н. Введенский // Педагогика. 2007. № 10. С.51-57

80. Вебер М. Избранное. Образ общества : пер. с нем. / М. Вебер. М. : Юрист, 1994. 702 с.

81. Вербицкий А.А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение. М. : Знание, 1999. 314 с.

82. Вербицкий А.А., Юрисов В.А., Нечаев Н.И. Концептуальные основы непрерывного образования / Непрерывное образование как педагогическая система. М., 1989. С.37-40

83. Винер Н. Кибернетики и общество. Творец и робот / пер. с англ. М. : Тайдекс Ко, 2003. 245 с.

84. Виноградов И.А. Непрерывное образование - важное условие всестороннего развития личности. М., 1979. 20 с.

85. Вишнякова Н.Ф. Психологические основы развития креативности в профессиональной акмеологии : дис. … д-ра психол. наук: 19.00.13 / Н.Ф. Вишнякова. М., 1996. 394 с.

86. Владиславлев А.П. Непрерывное образование: проблемы и перспективы. М., 1978. 78 с.

87. Волков А., Ливанов Д., Фурсенко А. Высшее образование : повестка 2008-2016 // Эксперт. 2007. № 32. С.32-43

88. Волков Ю.Г. Диссертация : подготовка к защите и оформление : практ. пособ. М. : Гардрика, 2002. 185 с.

89. Волошин Н. И. Правовое регулирование в туризме : учебник. М. : Советский спорт, 2004. 404 с.

90. Воронкова Л. П. История туризма и гостеприимства. М. : Изд-во Гранд - Фаир, Пресс, 2004. 304 с.

91. Воронов В.В. Электронная версия учебного пособия / «Педагогика школы в двух словах». URL:http://mgou.h11.ru/index.php?page= r691f2d 5& directory=6

92. Вроейнстийн А.И. Оценка качества высшего образования : рек. по внешней оценке качества в вузах / А.И. Вроейнстийн. М. : Изд-во МНЭПУ, 2000. 180 с.

93. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика : пер. с англ. / М. Вудкок, Д. Френсис. М. : Дело, 1991. 320 с.

94. Вульфов Б.З. Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках : учеб. пособие. М. : Изд-во УРАО, 1997. 284 с.

95. Вульфов Б.З. Педагогика рефлексии / Б.З. Вульфов, В.Н. Харькин. М. : Магистр, 1999. 112 с.

96. Выготский Л.С. Психология. М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. 108 с.

97. Высшая школа и общество. Теоретико-методологические проблемы : сб. науч. тр. / Институт КВШУ. Калининград, 2002. 96 с.

98. Гавриков А.Л. Теоретические основы развития регионального университета : Дис. . д-ра соц. наук: 22.00.08 / А.Л. Гавриков. Великий Новгород, 2001. 397 с.

99. Гагин Ю.А. От личности и индивидуальности: Акмеол. Парадигма : монография. СПб. : Изд-во СПбАППО, 2003. 311 с.

100. Гам В.И. Системные изменения в образовании: методология, стратегия, инструментарий. Омск : Изд-во ОмПГУ, 2008. 250 с.

101. Гаранина Е.Н. Формирование профессиональных навыков менеджеров гостеприимства. Автореф... дис.канд.пед.наук. М., 2000. 24 с.

102. Гарри О., Берил Х. НЛП. Полное практическое руководство. Вводный курс. // пер. с англ. К. Семёнов. К. : София, 2001. 384 с.

103. Гегель Г.В.Ф. Энциклопедия философских наук. М., 1977. Т. 1—3

104. Гершунский Б.С. Образовательно-педагогическая прогностика: Теория. Методология. Практика : учеб. пособ. / Б.С. Гершунский. М. : Флинта: Наука, 2003. 764 с.

105. Гершунский Б.С. Перспективы знания и веры в третьем тысячелетии // Педагогика. 1997. №4. С. 52-57

106. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли : пер. с англ. М. : ЭКСМО – ПРЕСС, 2001. 480 с.

107. Герчикова И.Н. Менеджмент : учебник. М. : ЮНИТИ, 2009. 511 с.

108. Глухов В.В. Менеджмент : учебник. СПб. : Лань, 2002. 528 с.

109. Глушанок Т.М. Социальное партнерство как средство управления профессиональным образованием и рынком услуг в сфере туризма : дисс. канд. пед. наук : 13.00.08. М. , 2000. 178 с.

110. Годин С. Подарок в придачу! Очередная блестящая маркетинговая идея : пер. с англ. / С. Годин. М. : Эксмо, 2005. 288 с.

111. Годин С. Фиолетовая корова : пер. с англ. В. Подейко, С. Годин. М. : РОСМЕН-ПРЕСС, 2004. 192 с.

112. Голдарт Э.М., Кокс Дж. Цель : процесс непрерывного совершенствования. Мн. : Попурри, 2004. 560 с.

113. Горелов А.А. Методологический дискурс исследователя : Научно-методическое пособие для аспирантов, соискателей, научных руководителей, оппонентов / Ю.А. Гагин, А.А. Горелов. СПб : Астерион, 2003. 33 с.

114. Горохов В.А., Коханова Л.А. Тенденции и проблемы непрерывного образования. Саратов, 1983. 427 с.

115. Горский В.А. Профильное дополнительное образование детей / Дополнительное образование, 2003. №5. С.48-50

116. Горячева Т.К. Подготовка туристских кадров в Восточно-Сибирском институте туризма. Методические рекомендации / Шешегова Е.В., Пузакова В.И., Тропынин И.В.. Красноярск : Изд-во ВСИТ- филиал РМАТ, 2002. 115 с.

117. Горячева Т.К. Развитие региональной системы профессиональной подготовки туристских кадров в открытой образовательной среде: монография. Красноярск : ВСИТ - филиал РМАТ, 2007. 520 с.

118. Горячева Т.К. Развитие региональной системы профессиональной подготовки туристских кадров в открытой образовательной среде. : дис. на соиск. докт. пед. наук 13.00.08, М. , 2007. 386 с.

119. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Направление 540600 «Педагогика» [Электронный ресурс]. М. : 2000. Режим доступа: URL:http://www.edu.ru

120. Государственная аккредитация. Лицензирование. Аттестация: Основные документы. М., 2000. Вып.5. 272 с.

121. Государственная регистрация и лицензирование образовательных учреждений : справочное издание. М., 2001. 112 с.

122. Государственные образовательные стандарты в системе общего образования. Теория и практика / под ред. В.С. Леднева, Н.Д. Никандрова, М.В.Рыжакова. Воронеж : МО-ДЭК, 2002. 384 с.

123. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 230500 «Социально-культурный сервис и туризм» от 27.03.2000 г. Министерство образования РФ. М., 2000.

124. Государственный стандарт Российской Федерации Утвержден Постановлением Госстандарта РФ от 21.02.94 N 33 Дата введения 01.07.94 ГОСТ Р 50645-94 ТУРИСТСКО-ЭКСКУРСИОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

125. Граш Н.Е., Анисимова Н.В., Дроздовская К, Развивающие игры : практ. пособ. для родителей, учителей и воспитателей. М. : «Феникс+», 2010. 94 с.

126. Гребенюк О. С. Общая педагогика: курс лекций / О. С. Гребенюк; Калининингр. Ун-т. Калининград : [б. и.], 1996. 107 с.

127. Гребенюк О. С. Основы педагогики индивидуальности : учеб. пособие / О. С. Гребенюк, Т. Б. Гребенюк; Калининингр. ун-т. Калининград : [б. и.], 2000. 571 с.

128. Грезнева О.Ю. Научные школы (Педагогический аспект). М., 2003. 29 с.

129. Громыко Ю.В. Проектирование и программирование развития образования. М. : Московская академия развития образования, 1996. 546 с.

130. Губко М. В., Новиков Д. А. Теория игр в управлении организационными системами. М. : Синтег, 2002. 139 с.

131. Гультяева Н.А. Развитие профессиональных качеств менеджера средствами изобразительного искусства. Дис... канд.пед.наук. М., 1999. 155 с.

132. Гуляев В.Г. Туризм: экономика и социальное развитие. М. : Финансы и статистика, 2003. 304 с.

133. Гусинский Э.Н. Введение в философию образования / Э.Н. Гусинский, Ю.И. Турчанинова. М. : Логос, 2001. 224 с.

134. Гэд Томас. 4D брэндинг: взламывая корпоративный код сетевой экономики. Спб. : Стокгольмская школа экономики, 2005. 230 с.

135. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. М., 1998. 544 с.

136. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения. М. : Педагогика. 1986. 240 с.

137. Давыдов В.В. Деятельностная теория мышления / В.В. Давыдов. М. : Науч. мир, 2005. 239 с.

138. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. Режим доступа URL:http://www.slova.ru/

139. Даниил Андреев Роза мира М.: Иной мир. 1992. 576 с.

140. Данилова Т. В. Методика оценки конкурентоспособности вузов / Качество и конкурентоспособность в XXI веке / матер. V Всерос. научн.-практич. конф. Чебоксары : Изд-во Чувашского ун-та, 2006. С.60-73

141. Декларация развития туризма в регионах России – Режим доступа URL: http://www.nat-moo.ru/docs_declaration.html

142. Демарко Т., Листер Т. Человеческий фактор : успешные проекты и команды. Спб. : Символ-Плюс, 2005. 256 с.

143. Деражне Ю.Л. Открытое обучение : монография. М. : Сервис, 2003. 500 с.

144. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. М. : Изд-во НПО «Модек», 2004. 750 с.

145. Джонс Д. Методы проектирования. М. : Мир, 1986. 316 с.

146. Дитяткина Л.А. Контроль качества повышения квалификации / Повышение качества профессионального образования и опыт внедрения государственных стандартов // матер. VI Петербургской науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 29-30 января 2003. СПб. : Изд-во ИПК СПО, 2004. С.29-30

147. Довженко Ф.Е. Научные основы современных форм в начальном профессиональном образовании. М. : Издательский центр АПО, 2000. 144 с.

148. Довузовское образование — проблемы и перспективы развития / матер. IV Всерос. науч.-практ. конф. по проблемам довузовского образования и подготовки абитуриентов. Сочи, 14 -17 октября 2000 г. М. : Уникум – Центр, 2000. 168 с.

149. Домбровская М.А. Мониторинг качества обучения в учреждениях профессионального образования региона в условиях рыночной экономики. Дис... канд.пед.наук. М., 2000. 172 с.

150. Дружилов С.А. Освоение студентами модели профессии и профессиональной деятельности как необходимое условие профессионализации // Образовательные технологии и общество (ОТО): ежеквартальный рецензируемый электронный ж-л Международного Форума «Образовательные Технологии и Общество». Т. 13. 2010. № 4. С. 299-318.

151. Дружкин А.В. Аграрный университетский комплекс в системе высшего профессионального образования в России : Дис. Д-ра пед. наук:13.00.08. Тольятти, 2002. 562 с.

152. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М. : Вильямс, 2004. 385 с.

153. Друкер П. Эффективное управление предприятием. / пер. с англ. М. : Вильямс, 2008. 224 с.

154. Егорычев Д.Е. Внутрифирменное повышение квалификации кадров в условиях крупного туристского предприятия на примере холдинга "Спутник". Дис. на соиск. Канд.пед.наук 13.00.08, М., 2009. 283 с.

155. Ермилова Д. В. Теория и методика высшего туристского образования в европейских странах. Дис… канд.пед.наук 13.00.08, М., 2000. 177 с.

156. Ефремов А.В. Социальные аспекты регионализации системы образования в условиях реформирования российского образования : дис. канд. соц. наук : 22.00.08 / А.В. Ефремов. Тюмень, 1998. 131 с.

157. Ефремова Т.Ф. "Новый словарь русского языка" Режим доступа: RL:http://www.zipsites.ru/books/slovar_pdf_efremova/

158. Ефремцева Т.Н. Проектирование содержания обучения иностранному языку в системе непрерывного профессионального туристского образования. дис...канд.пед.наук. М., 2000. 172 с.

159. Жуков Г. Н. Основы общей профессиональной педагогики : учеб. пособ. / Г.Н. Жуков П.Г. [и.др.]. М. : Гардарики, 2005. 382 с.

160. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении : практ. пособие / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянников; МГУ им. Ломоносова, ф-т психологии. Киров: Изд-во ЭНИОМ, 1991. 94 с.

161. Жукова М.А. Индустрия туризма: менеджмент организации. М. : Финансы и статистика, 2002. 200 с.

162. Загвязинский В.И. Моделирование в структуре социально-педагогического проектирования – Режим доступа : URL:http://www.pspu.ru/index.ru

163. Зазыкин В.Г. Корпоративная культура организации: психолого-акмеологический подход / В.Г. Зазыкин, И.А. Смирнова. М. : независимый ин-т гражд. о-ва, 2005. 127 с.

164. Закон об образовании РФ (в ред. Федеральных законов от 13.01.1996 N 12-ФЗ, … от 28.02.2008 N 14-ФЗ, от 24.04.2008 N 50-ФЗ с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ… от 24.12.2002 N 176-ФЗ, от 23.12.2003 N 186-ФЗ) [Электронный ресурс]. Режим доступа : URL:http://ozpp.ru/zknd/obra/

165. Занков Л.В. Дидактика и жизнь. М. : Просвещение, 1968. 175 с.

166. Зверева Н.М., Касьян А.А. Методологическое знание в содержании образования // Педагогика, 1993, № 1. С.9-12

167. Зеер И.В. Модернизация профессионального образования в ФРГ // Педагогика. 1993. № 4. С. 106 - 110.

168. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результатов образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34-42.

169. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Миры, структуры и динамика сознания / Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М. : Тривола, 1994. С. 162 – 210.

170. Змеев С.И. Андрагогика : основы теории и технологии обучения взрослых. М : Изд-во ПЕР СЭ, 2003. 208 с.

171. Змеев С.И. Технология обучения взрослых. М. , 2002. 150 с.

172. Зорин А.И. Концепты туризма. Опыт структурно-семантического анализа // Актуальные проблемы туризма М., 2003. С.62-69

173. Зорин И.В. Феномен туризма: Миссия и функции туризма. Этнологические начала путешествий. Профессиональное туристское образование. Образование и карьера в туризме. М. : Наука, 2005. 552 с.

174. Зорин И.В. Туристика : монография / И. В. Зорин, В. А. Квартальнов. М. : Советский спорт, 2001. 288 с.

175. Зорин И.В. , Квартальнов В.А. Энциклопедия туризма : справочник / И.В. Зорин, В.А. Квартальнов. М. : Финансы и статистика, 2000. 368 с.

176. Зорина Г.И. Формирование содержания образования в профессиональном лицее туристского профиля : дис. канд.пед. наук. М. : РМАТ, 1998. 120 с.

177. Зорина Г.И., Пироженко Н.Т. Туристское образование успешная карьера : каталог мероприятий по программам довузовского образования в туризме. М. : РИАТ, 1998. 13 с.

178. Ибрагимов Г.И. Качество образования в профессиональной школе: вопросы теории и технологии: монография. Казань, 2007. 248 с.

179. Иванова В.Н. Менеджмент территорий, стратегия и развитие: стратегия развития района рекреационного типа // СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. 211 с.

180. Ивлева Л.Н. Методические основы организации учебного процесса в образовательных учреждениях туристского профиля : Дис...канд.пед.наук. М., 2000. 133 с.

181. Ильина Е.Н. Туроперейтинг : Организация деятельности : учебник. М. : Финансы и статистика, 2000. 256 с.

182. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / И. Ф. Исаев. М. : Academia, 2002. 208 с.

183. Кабушкин Н.И. Менеджмент туризма : учебник / Н.И. Кабушкин. 3 изд., испр. Мн. : Новое знание, 2002. 409 с.

184. Каверина Т.П. Интенсификация обучения в лицеях туристского профиля с использованием деловых игр на примере преподавания дисциплины «Введение в туризм» : Дис.. .канд. пед. наук. М., 1999. 171 с.

185. Кайнова Э.Б. Формирование образовательных комплексов на основе колледжей. М., 2002. 134 с.

186. Кальней В.А. Взаимодействие межшкольных УПК и промышленных предприятий в экономическом воспитании учащихся. Сборник «Педагогические основы экономического воспитания в трудовой подготовке школьников». М. : 1986. 98 с.

187. Кальней В.С. Теория и методика обучения компьютерному прогнозированию в процессе академической подготовки менеджеров туризма : Дис...канд. пед. наук. М., 1999. 114 с.

188. Калининградская область – территория сотрудничества // Ежегодное издание. Калининград : «Рекламно-издательский центр «ПРАЙД», 2008. 160 с.

189. Каменев С.В., Никитин И.Г., Чарный Б.М. Моделирование инновационной деятельности в образовательном учреждении (опыт теоретического осмысления). Режим доступа : URL:http://www.pspu.ru/index.ru

190. Каплан Р. Стратегическое единство: создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей / Р. Каплан, Д. Нортон. М. : Мой мир, 2006. 384 с.

191. Каппелс Т. Финансово-ориентированное управление проектами М.: Олимп-Бизнес, 2008. 400 с.

192. Каталог гостиниц. Калининград, Режим доступа : URL:http://www.hotel-expert.ru/catalog_results_kaliningrad.html

193. Каталог ресторанов и кафе «Гурман». Калининград, Режим доступа : URL:http://maps.yandex.ru/?source=wizbiz-

194. Квартальнов В.А. Мировой туризм на пороге 2000 года: прогнозы и реальность. М. : Финансы и статистика, 1998. 96 с.

195. Квартальнов В.А., Солодухин И.Д. Методика и педагогика профессионального обучения и подготовки специалистов для целей туризма в России. М. : Изд-во РМАТ, 1997. 212 с.

196. Квартальнов В.А. Стратегический менеджмент в туризме: современный опыт управления. М. : Финансы и статистика, 1999. 489 с.

197. Квартальнов В.А. Теоретические основы становления и развития системы непрерывного профессионального образования в сфере туристической деятельности. Дис. на соиск. Докт.пед.наук 13.00.08, М. , 2000. 379 с.

198. Квартальнов В.А. Туризм : учебник М. : Финансы и статистика, 2000. 320 с.

199. Кезин А.В. Менеджмент: методологическая культура : учеб. пособ. - М. : Гардарики, 2001. 262 с.

200. Кендалл Д., Роллинз, С.К. Современные методы управления портфелями проектов и офис управления проектами : Максимизация ROI // пер. с англ. М. : ЗАО ПМСОФТ, 2004. 576 с.

201. Кемеров В.Е., Ушаков Б.Г. Непрерывное образование как методологическая проблема // Непрерывное образование, как педагогическая система. М., 1989. С.78-91

202. Киримова Ю.В. Метод проектов как средство профессиональной подготовки студентов туристского вуза (на примере курса «Основы экскурсионной деятельности») : Дис. . канд.пед. наук. М., 2001. 142 с.

203. Кичаев А. Технологии достижения целей: PR- пособие в стиле коучинг / А. Кичаев. М. : Гросс Медиа, 2004. 144 с.

204. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я : науч. – практ. пособ. М. : Дело, 2000. 224 с.

205. Князев А. М. Режиссура и менеджмент технологий активно-игрового обучения / А.М. Князев, И.В. Одинцова. М. : Изд-во РАГС, 2008. 233 с.

206. Князев Е.Н. Основания синергетики: синергетика мировидение / Е.Н. Князев, С.П. Курдюмов. М. : КомКнига, 2005. 238 с.

207. Князев А.М., Одинцова, И.В. Системные деловые игры в образовании. М. : Изд-во РАГС, 2006. 154 с.

208. Колесникова Л.И. Коллективный субъект профессионально-педагогической деятельности и развитие его компетентности как предмет исследования [Электронный ресурс] / Л.И. Колесникова. Режим доступа : URL:http://www.rc.igpk.ru

209. Колесников Н. А., Эйдельнант В.И. Профессиональное образование в рыночных условиях // Профессиональное образование. 1997. №9.

210. Колесникова И.А. Педагогические цивилизации и их парадигмы // Педагогика. 1995. №6.

211. Колосова Е.В. Методика освоенного объема в оперативном управлении проектами // Колосова Е.В, Новиков Д.А., Цветков А.В.. М. : ООО «НИЦ «Апостроф», 2000. 156 с.

212. Комментарий к Закону Российской Федерации «Об образовании» / Отв. ред. В.И. Шкатулла. М. : Юристъ, 2001. 778 с.

213. Комментарий к Федеральному закону «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». М. : Филинъ : Юстицинформ, 1998. 368 с.

214. Кон И.С. Отношение к труду и выбор профессии / И.С. Кон. Психология ранней юности // Сексология : персональный сайт И.С. Кона Режим доступа : URL://http://www.neuro.net.ru/sexology /book19_15.html

215. Кондратенко И.И. Концепция региональной подготовки кадров в системе непрерывного профессионального образования // Известия высших учебных заведений. Электромеханика. НГТУ, 1996. 125 с.

216. Кондратьева Л.Л. // Непрерывное образование как пед. система. М., 1989. 173 с.

217. Концепция непрерывного образования Режим доступа : URL:word/konce pcija-nepreryvnogo-obrazovanija

218. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года Режим доступа : URL:http:biodiversity.ru/news /forum /2010/eco-science/Concept_development.doc

219. Кондаков А. М. Стандарт: инновационность и преемственность [Текст] / А. М. Кондаков // Педагогика : науч. теор. журн. РАО. 2009. №4. С. 14-18

220. Концепция научной, научно-технической и инновационной политики в системе образования Российской Федерации на 2001-2005 годы (Приказ Минобразования России от 06.06.2000 № 1705).

221. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года (Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2001 г. № 1756-Р (п.2) / М-во образования Рос. Федерации. М., 2002. 28 с.

222. Корнев Г.П. Инновацонное мышление в XXI веке. М. : ДЕ-ПО. 2011. 232 с.

223. Коротков А.М. Теоретико-методическая система подготовки учащихся к обучению в компьютерной среде : Дис. …д-ра пед.наук. Волгоград, 2004

224. Корпоративные университеты Режим доступа : URL:http://www.ubo.ru/articles /?cat =98&pub = 1903

225. Котельников Г.А. Теоретическая и прикладная синергетика / Г.А. Котельников. Белгород : 2000 : БелГТАСМ : Крестьянское дело, 2000. 162 с.

226. Котин М. , Чичваркин Е...гений. Если из 100 раз тебя посылают 99... М. : ИД «Коммерсантъ», Спб. : ИД «Питер», 2007. 320 с.

227. Коттер Джон П. Впереди перемен / пер. с англ. М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. 256 с.

228. Кравченко А. И. История менеджмента : учеб. пособ. для студентов вузов. М. : Академический Проект, 2000. 352 с.

229. Краевский В. В. Методология педагогики / В.В. Краевский. Чебоксары : Изд-во Чуваш. ун-та, 2001. 243 с.

230. Краевский В.В. Педагогика и ее методология вчера и сегодня [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Эйдос». 2003. Режим доступа: URL:http://www.eidos.ru/journal/2003/0711-03.htm.

231. Краевский В.В., Хуторской А.В. Основы обучения. Дидактика и методика : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений. М. : Издательский центр «Академия», 2007. 352 с.

232. Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы : Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. М. : Аспект Пресс, 2001. 318 с.

233. Кропинова Е.Г. Организационно-экономические аспекты развития Приморской зоны: На примере территориально-рекреационной системы Калининградской области : Дис. ... канд. экон. наук : 8.00.05 Калининград, 2003 201 с. РГБ ОД, 61:04-8/1255

234. Крупенина Т. Социальные проблемы развития индустрии туризма // Управление персоналом. 2001. №5. С. 38-43.

235. Крупская Н.К. Труд и образование рабочей молодежи. М. : Пролетарий, 1925. 107 с.

236. Крылова Н., Леонтьева О.М. Образование, ориентированное на свободу и самоопределение ребенка // Директор школы. 2001. № 2. С. 65-76.

237. Крылова Н., Леонтьева О.М. Образование, ориентированное на свободу и самоопределение ребенка (окончание) // Директор школы. 2001. № 3. С. 75-82.

238. Кужде Й. Корпоративная религия Спб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. 270 с.

239. Кузнецов В.В. Введение в профессионально-педагогическую специальность // Серия: Высшее профессиональное образование, М. : «Академия», 2007. 176 с.

240. Кузьмина Н.В. и др. Методы системного педагогического исследования: учеб. пособ. / Н.В. Кузьмина и др. Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1967. 325 с.

241. Кулаков В.И. История стран Балтийского региона. Калининград : Изд-во КИТ, 2006. 214 с.

242. Купцов О.В. Непрерывное образование руководителей и специалистов народного хозяйства // Советская педагогика. 1982. №6. С.29-30

243. Кураев В.И. Диалектика содержательного и формального в научном познании. М., 1977. 264 с.

244. Курмышев Г.В. Организация ноосферного образования в Украине (на примере образовательных учреждений Харьковской области) // «Ноосферное образование в Украине», Харьков, 2007. С. 46-62.

245. Лабзина О. Туристское образование в России: необходимость или обязанность? // Туризм: практика, проблемы, перспективы. 2004. № 3. С.36-38.

246. Лабзина О. Как жить дальше? Мнение специалистов // Туризм: практика, проблемы, перспективы. 2004. № 3. С. 38-42.

247. Ладанов И.Д. Практический менеджмент (психотехника управления и самотренировки). М. : «Элник», 1995. 492 с.

248. Ладенко И.С. Рефлексивное развитие познавательно-творческой активности / И.С. Ладенко, С.Ю. Степанов; АН СССР, Сиб. Отд-ние, Ин-т истории, филологии и философии. Новосибирск: Изд-во СО АН СССР, 1990. 52 с.

249. Лебберт Й. Невидимые источники зримого успеха. пер. с немецкого. Калининград : Издательско-полиграфическое объединение, 1992. 240 с.

250. Лебедева И.Ю. Внутрифирменное повышение квалификации российских специалистов туристского бизнеса за рубежом : диссертация ... канд. педагог. наук : 13.00.08 . М., 2008. 169 с.

251. Леднев В.С. Государственные образовательные стандарты в системе образования: теория и практика / В.С. Леднев, Н.Д. Никандров, М.В. Рыжаков. М. : Изд-во МПСИ, 2002. 384 с.

252. Леонтьев Д.А. Деятельностный подход в психологии: Проблемы и перспективы: сб. науч. тр. / АПН СССР; под ред. В. В. Давыдова, Д. А. Леонтьева. М. : Изд-во апн РСФСР, 1990. 180 с.

253. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего // Вопросы психологии, 2001, № 1. С. 57 – 65.

254. Леонтьева О.М. Школа, где учат общению и занимаются без всяких отметок // Директор школы. 2002. № 10. С. 33-37.

255. Лесохина Л.Н. К обществу образованных людей…: (Теория и практика образования взрослых) / Л. Н. Лесохина; Рос. акад. образования, Ин-т образования взрослых. СПб. : Изд-во ИОВ РАО, 1998. 270 с.

256. Ли Д. Практика группового тренинга /пер.с англ. СПб. : Питер, 2001. 224 с.

257. Лившиц В. Развитие системы дополнительного профессионального образования // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2007. № 5. С. 19-29.

258. Логачев В.С. Система качества образовательных услуг / В.С. Логачев // Высшее образование в России. 2001. № 1. С.20-24.

259. Лойко О.Т. Туризм и гостиничное хозяйство : учеб. пособие Томск : Изд-во ТПУ, 2005. 152с.

260. Ломакина Т.Ю. Концепция непрерывного образования. М. : ИТИП РАО, 2005. 45 с.

261. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации : описание и руководство к использованию / Гос. фонд содействия занятости населения Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург. шк. психол. тестирования; отв. ред. А.Ф. Кудряшов. Петрозаводск : Петроком, 1992. 318 с.

262. Лысенкова С.Н. Методы опережающего обучения. М. : Просвещение, 1998. 164 с.

263. Любивая А.И., Купчинова А.М. Социокультурный сервис за рубежом : уч. пособ. для студентов дневного отделения специальности 100103 «Социально-культурный сервис и туризм». СПб. : Изд-во СПбГАСЭ, 2006. 111с.

264. Мазур И.И. Управление проектами / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро. М. : Высшая школа, 2001. 875 с.

265. Макаров А.В. Стандарты высшего образования нового поколения: сравнительный анализ / А.В. Макаров, Ю.С. Перфильев, В.Т. Федин. Минск : РИВШ, 2009. 58 с.

266. Макарова А.К. Психология профессионализма / А.К. Макарова. М. : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.

267. Макарова Т.А. Введение в социально-культурный сервис и туризм. учеб. пособ. Астрахань : Изд-во АГТУ, 2005. 96с.

268. Маркс К. Экономические рукописи 1857-1859 годов. // Маркс К., Энгельс Ф. соч. 2 изд. ч.1. 1988. С.41-174

269. Маклеод А. Как стать успешным и эффективным с помощью НЛП / А. Маклеод. М. : Изд-во ЭКСМО, 2002. 288 с.

270. Макнили Марк Р. Сунь-цзы и искусство бизнеса. Шесть стратегических принципов менеджмента / пер. с англ. М., 2002. 304 с.

271. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. 430 с.

272. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М. : Смысл, 1999. 425 с.

273. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2009. 352 с.

274. Материалы XVI научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения». М. : Изд-во ИЦПКПС, 2006. 130 с.

275. Матюк Г. Требования к рекрутеру – опыт работы и знание индустрии работодателя. Калининград : Профи, 2004. №4.

276. Махмутов М. И. Педагогические технологии развития мышления / М. И. Махмутов, Г. И. Ибрагимов. Казань: ТГЖИ, 1993. 112 с.

277. Машутин Э.А. Проблемы последипломного образования. // Педагогика. 1996. №1. С.3-18

278. Международная организация труда (МОТ) Режим доступа : URL: http:// slovari.yandex.ru/~ книги/БСЭ/Международная%20организация% 20труда/

279. Менеджмент 21 века. / под ред. С.Чоудхари. М. : ИНФРА-М, 2002. 448 с.

280. Менеджмент: итоговая аттестация студентов, преддипломная практика и дипломное проектрование : учеб. пособ. / под общ. ред. Э. М. Короткова и С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2002. 286 с.

281. Менеджмент туризма / научн. ред. В.А.Квартальнов. М. : РИБ «Турист», 1998. 198 с.

282. Менеджмент туризма : учебник / сост. И.В. Зорин. М. : РИБ «Турист», 1998. 230 с.

283. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури : пер. с англ. М. : Дело ЛТД, 1994. 702 с.

284. Метафорическая деловая игра: практическое пособие для бизнес-тренера / под ред. Ж. Завьяловой. СПб : Речь, 2004. 134 с.

285. Методология рефлексии концептуальных схем деятельности поиска и принятия решения / Н.Г. Алексеев, В.К. Зарецкий, И.С. Ладенко, И.Н. Семенов; АН СССР, Сиб. отд-ние, ин-т истории, филологии и философии. Новосибирск, 1991. 74 с.

286. Милованова Н.Г., Прудаева В.Н. Профильное обучение и предпрофильная подготовка учащихся в вопросах и ответах. Тюмень : Изд-во ТОГИРРО, 2003. 52 с.

287. Михеев В.Н. Живой менеджмент проектов М. : Олимп-Бизнес, 2004. 480 с.

288. Мкртчян М.А. Сетевая организованность образовательного пространства: некоторые соображения о проблемах теории и практики // Коллективный способ обучения. 2008. № 10. С. 20-27.

289. Мкртчян М.А. Технологические основы перехода на деятельностное содержание образования // Практика развития образования: научно-методические материалы / под общей ред. Г.А. Гуртовенко, И.Г. Литвинской. Красноярск, 2004. С. 37-42

290. Модель развития Калининградской области России до 2015 г. Калининград : Изд-во Администрации Калининградской области, 2010. 89 с.

291. Моисеев Н.Н. Универсум. Информация. Общество / Н. Н. Моисеев. М. : Устойчивый мир. 2001. 198 с.

292. Моисеева Н.К. Стратегическое управление туристской фирмой : учебник. М. : Финансы и статистика, 2000. 208 с.

293. Национальная доктрина развития образования в Российской Федерации. М.: Изд-во Минобразования России, 2000. 60 с.

294. Непрерывное образование как фактор устойчивого развития образовательных учреждений / под ред. В.А. Ермоленко. М. : Изд-во ИТОиП РАО, 2000. 123 с.

295. Нестеренко М. Этот вечный кадровый вопрос… // Рос. тур. газ. 2004. №8. С. 3-17

296. Никитин В.А. Социальная педагогика. М. : Флинта, 2006. 236 с.

297. Новиков А.М. Методология / А.М. Новиков, Д.А. Новиков. М. : СИН-ТЕГ, 2007. 668 с.

298. Новиков А.М. Докторская диссертация? : пособ. для докторантов и соискателей ученой степени доктора наук. М. : Изд-во Эгвес, 2003. 120 с.

299. Новиков А.М. Методология образования. М. : Эгвес, 2006. 488 с.

300. Новиков А.М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении. М. : 1998. 126 с.

301. Новиков А.М. Постиндустриальное образование. М. : Эгвес, 2009. 280 с.

302. Новиков А.М. Основания педагогики / пособ. для авторов учебников и преподавателей. М. : Изд-во Эгвес, 2010. 208 с.

303. Новиков Д.А. Управление проектами : организационные механизмы. М. : ММСОФТ, 2007. 140 с.

304. Новиков Д.А. Теория управления образовательными системами. М. : Народное образование, 2009. 452 с.

305. Новиков Д.А. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами / Д. А. Новиков, Н.П. Глотова. М. : Институт управления образованием РАО, 2004. 142 с.

306. Новые правила по защите диссертаций: Режим доступа : URL:http: //sh65.ru/news/22/novye-pravila-zaschity-dissertatsij-i-prisuzhdeniya-uchenyh-stepenej

307. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М., 2001. т.1: А-О. 1232с. т.2: П-Я. 1088 с.

308. Нормативные документы высшего профессионального образования. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ГОС ВПО) Режим доступа : URL:www.edu.ru/db/portal/spe/

309. Нордстрем Къелл А. Бизнес в стиле «ФАНК» / Кьелл А. Нордстрем, Йонас Риддерстале. Translation Copyright © Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. 455 с.

310. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я М. : Изд-во Альпина Паблишерз, 2009 . 180 с.

311. Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее? / Доклад комиссии общественной палаты по вопросам интеллектуального потенциала нации. М. 2007; Режим доступа : URL:http://82.179.218.18/ temp/2007/12_20_palata.shtml

312. Общая и профессиональная педагогика : учеб. пособ. для студентов педагогических вузов / под ред. В. Д. Симоненко. М. : Вентана-Граф, 2005. 366 с.

313. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. М. : Русский язык, 1991. 917с.

314. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах европейского союза. Режим доступа : URL:http://edu.rspp.ru/site.xp/057052124049050049.html

315. Онушкин В.Г. К критике современных буржуазных концепций непрерывного образования // Проблемы непрерывного образования взрослых. Л., 1995. 232 с.

316. Организация туризма / под ред. Н. И. Кабушкина, А. П. Дуровича. Минск, 2003. 342 с.

317. Организация обучения на основе индивидуальных образовательных программ: сборник статей / М.А. Мкртчян, Г.В. Клепец, В.Б. Лебединцев и др.; сост. Г.В. Клепец. Красноярск, 2007. 66 с.

318. Орлов А.А. Мониторинг инновационных процессов в образовании // Педагогика. 1996. №3. С.45-53

319. Осипов В.Г. Социально-философский анализ современной концепции непрерывного образования. Ереван, 1989. 212 с.

320. Основы управления специальным образованием / Н.Н. Малофеев, Э.Н. Макшанцева, Н.М. Назарова и др.; Под ред. Д. С. Шилова. М. : Академия, 2001. 336 с.

321. Охотникова Л. В. Организационно-экономические основы формирования региональных образовательных комплексов непрерывного профессионального образования : Дис. на соиск. Канд.экон.наук 08.00.05, М., 2008. 189 с.

322. Пальчук М.И. Современные тенденции развития профессионального туристического образования в странах ЕС // Инновационные технологии в образовании : матер. III межд. науч.-практ. конф. Симферополь, 2006. 121 с.

323. Панов В.И. Деятельное практико-ориентированное образование / Дополнительное образование, 2003. 73 с.

324. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала : учеб. пособ. СПб : ИВЭСЭП, Знание, 2003. 536 с.

325. Панфилова А.П. Интерактивные технологии обучения партисипативному стилю // Имитации и игры в профессиональном образовании и менеджменте / матер. межд. конф. ИСАГА 1998. СПб. : Европейский Дом, 1999. С. 423 – 429.

326. Панфилова А.П. Методы стимулирования критического и творческого мышления в учебном процессе // В.В. Бойко, А.В. Винокур и др. Методологические и методические аспекты последипломного образования / методич. разр. СПб. : Изд-во СПб МАПО, 1997. С.18-33.

327. Паркин М. Сказки для тренеров. Как использовать сказки, истории и метафоры в обучении сотрудников / пер. с англ. М. : Добрая книга, 2005. 304 с.

328. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс; пер. с англ. Л. А. Седова, А. Д. Ковалева. М. : Аспект-пресс, 1997. 270 с.

329. Педагогика : учеб. пособ. для студентов пед. учеб. заведений / сост. В.А. Сластёнин И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. М. : Школа-Пресс, 2000. 512 с.

330. Педагогика : учеб. пособ. / под ред. П.И. Пидкасистого. Изд-во М. : ИРПА, 1995. 637 с.

331. Педагогическая энциклопедия. 1966. т. 3. 286 с.

332. Педагогическое мастерство и педагогические технологии / Под ред. JI.K. Гребенкиной, JI.A. Байковой. М. : Изд-во Пед. о-во России, 2001. 256 с.

333. Пенроуз Р. Путь к реальности, или законы, управляющие Вселенной. М. : Изд-во Институт компьютерных исследований, Регулярная и хаотическая динамика, 2007. 912 с.

334. Петрусинский В.В. Игры: обучение, тренинг, досуг. М. : Новая школа, 2002. 366с.

335. Перспективы развития системы непрерывного образования. под ред. Гершунского Б.С. М., 1990. С.161-169

336. Печерская Э. П. Методологические вопросы конструирования программно-технической базы анализа уровня компетенций специалистов финансового рынка / Информатика и образование, 2008. №6. С.125-126

337. Пиаже Ж. Психология интеллекта. М. : Питер, 2003. 191 с.

338. Пинский А. И. К московскому Положению о культурно-образовательных инициативах и информационных школах // Лицейское и гимназическое образование. 1997. № 1. С. 39-44.

339. Пирсон Б. Краткий курс MBA. Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления / Б. Пирсон, Н. Томас. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. 320 с.

340. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс : учебник для студ. пед. вузов. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. 256 с.

341. Подобед В.И. Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики / под ред. В.И. Подобед. СПб.: Изд-во ИЛВ РАО, 2000. в 4 т.

342. Подольская Т.А. Психологическое обеспечение дополнительного профессионального образования госслужащих (не примере повышения квалификации и переподготовки специалистов налоговых органов) : Дисс. д-ра психол. наук: 19.00.07. М., 2005. 360 с.

343. В поисках педагогической инноватики / С. Д. Поляков. М., 1993 . 63 с.

344. Поляков С.Д. Инновации в жизни школы // Воспитательная система школы: проблемы управления / Библиотека журнала «Директор школы». 1997. Вып. №6. С.87-89

345. Поляков С.Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики. М. : Педагогический поиск, 2007. 167с.

346. Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации Версия для печати "Российская газета" Федеральный выпуск №5350 (271) 01.12.2010

347. Построй свою карьеру / Справочник карьериста. Составлено экспертом проекта «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» EUROPE AID Миниотене Н. Калининград, 2007. 16 с.

348. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов". Режим доступа : URL:http://base.garant.ru/70304190/

349. Постановление Правительства Российской Федерации «О федеральной целевой программе «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации 2011-2018 годы» Режим доступа : URL: http://moscomtour.mos.ru/legislation/lawacts /779 145/

350. Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2001 г. N 866 "О Федеральной целевой программе развития Калининградской области на период до 2015 года". Режим доступа : URL:http://www.rg.ru/2014/06/16/kaliningrad-site-dok.html

351. Постановление Правительство Российской Федерации от 9.04.2010

№219 "О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования" Режим доступа : URL: http://mon.gov.ru/pro/ved/infr/

352. Постановление Правительства Калининградской области от 22 февраля 2007 г. №69 «О целевой программе развития Калининградской области «Развитие Калининградской области как туристического центра на 2007-2014 годы».

353. Построй свою карьеру. Справочник карьериста // сост. Миниотене Н., Редактор Матюнина М., Калининград : ООО «Бизнес-Контакт», 2007. 45 с.

354. Поташник М.М. Инновационные школы в России: становление и развитие. М., 1996. 317 с.

355. Поташник М.М. Школа разноуровневого и разнонаправленного обучения // Педагогика, 1995. №6.

356. Программы государственной поддержки для предпринимателей на 2013-2014 гг. Режим доступа : URL: http://ipipip.ru/podderjka-malogo-biznesa.php

357. Профессиональная и предпринимательская ориентация учащихся. Методическое пособие. Балтийск, 2003. 23 с.

358. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М. : Педагогика-Пресс, 1996. 672 с.

359. Пучкова Л. Высшая школа и турбизнес // Турбизнес. 2004. № 2. С. 23-32.

360. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. 478 с.

361. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии. М. : Наука, 1997. 462 с.

362. Самосудов М.В. Корпоративное управление : учебн. пособ. для студентов специальности «Менеджмент организации» – 080507. М. : ГУУ, 2010. 287 с.

363. Самсонова Н.В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования : Монография. Калининград : Изд-во КГУ, 2002. 308 с.

364. Селиванов В.С. Основы общей педагогики: Теория и методика воспитания : учеб. пособ. для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А. Сластенина. М. : Издательский центр «Академия», 2000. 336 с.

365. Сенин В.С. Организация международного туризма. М. : Финансы и статистика, 1999. 400 с.

366. Сергеев Н.К. Теория и практика становления педагогических комплексов в системе непрерывного образования учителя : Диссертация в виде научного доклада на соискание ученой степени доктора педагогических наук, спец. 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. Волгоград, 1998 г.

367. Сериков Г.Н. Элементы теории системного управления образованием. Челябинск : Изд-во ЧГТУ, 1994. 159 с.

368. Сериков В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М. : Изд-во Корпорация “Логос”, 1999. 272 с.

369. Сеселкин А.И. Диверсификация профессионального туристского образования: Монография. М. : Советский спорт, 2003. 235 с.

370. Сесёлкин А.И. Российская международная академия туризма. Профессиональное туристское образование. М. : Советский спорт, 2008. 198 с.

371. Силина С.Н. Профессиографический мониторинг подготовки специалиста в образовательном процессе педагогического вуза: история и теория : монография. М., 2001. 218 с.

372. Силкин С. В. Управление научно-инновационным потенциалом: региональный аспект / С. В. Силкин, Л. П. Пачикова Урал. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург : Изд-во УрО РАН, 2003. 233 с.

373. Система управления качеством профессионального туристского образования : монография / Г.И.Зорина, Н. А. Лоншакова, В. П. Моченов, А. Сластенин, В.А. Педагогика: инновационная деятельность. М., 1997. 222 с.

374. Сластенин В.А. Педагогическая деятельность как творческий процесс / В. А. Сластенин, Г.С. Перевалов // Педагогическое образование и наука. 2005. №1. С. 25-34.

375. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика М. : Издательский центр "Академия", 2002. 576 с.

376. Слободчиков В.И. Психология развития человека: развитие субъективной реальности в онтогенезе: учеб. пособие для студ. вузов / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев ; под общ. ред. В.Г. Щур. М. : Шк. пресса , 2000. 453 с.

377. Словарь энциклопедический советский / под ред. А.М. Прохорова. М.: Сов. энцикл., 1984. 1600 с.

378. Смирнов В. Т. Человеческий капитал и качество жизни / В. Т. Смирнов, С. П. Вигурская. Орел : Изд-во ОГТУ, 1997. 33 с.

379. Смирнов Д.В. Туристское мастерство как средство профессиональной ориентации учащихся в учреждениях дополнительного образования : Дисс. . канд. пед. наук. М. : РМАТ, 1999. 244 с.

380. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Д. Смирнов. М. : Академия, 2001. 304 с.

381. Соболева Н., Мнение // "BUSINESS EDUCATION REVIEW", 2007 г., № 1

382. Советский Энциклопедический Словарь. М. : Сов. энциклопедия, 1984, с. 908

383. Создание корпоративного университета. URL:http://www.ubo.ru/ articles/?cat

384. Соколов В.Л. Маркетингом нужно управлять : Проект «Профессиональное образование XXI века», М. : Центр интенсивных технологий образования, 2000. 68 с.

385. Спирин Л.Ф. Педагогика решения учебно-воспитательных задач. Кострома: Изд-во КГУ, 1994. 107 с.

386. Справочные материалы по педагогической психологии / авт.–сост. Б.Р. Мандель. Ростов н/Д. : Феникс, 2008. 384с.

387. Стив Уиддет, Сара Холлифорд Руководство по компетенциям The Competencies Handbook, Серия : Developing Practice. Изд-во: Гиппо, 2008. 240 с.

388. Стратегическое планирование в российских муниципалитетах // Муниципальное управление. М., 2000. 163 с.

389. Тимофеева В.В. Поведенческая методология управления проектами в образовательных процессах : монография / С.Д.Трифонова, Б.В.Трифонов, В.В.Тимофеева. Калининград : Изд-во ФГОУ ВПО «КГТУ», 2008. 295 с.

390. Тимофеева В.В. Методология и практика организации межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса туриндустрии : монография / В.В.Тимофеева. Калининград : Изд-во РГУ им. И.Канта, 2009. 292 с.

391. Тимофеева В.В. Корпоративные тренинги. Непрерывное образование сотрудников организации : монография / В.В.Тимофеева [и др.], Калининград : Изд-во ФГОУ ВПО «КГТУ», 2010. 119 с.

392. Тимофеева В.В. Активное проектирование в системе непрерывного образования: методология и практика : монография / С.Д.Трифонова, В.В.Тимофеева, Г.Б.Трифонов, Калининград : Изд-во ФГБОУ ВПО «КГТУ», 2012. 301 с.

393. Тимофеева В.В. Инновационная форма системы непрерывного профессионального образования. Региональный отраслевой межкорпоративный образовательный комплекс: монография / В.В.Тимофеева [и др.], Palmarium academic publishing Gmbh &CoKG Deutchland, 2013. 141 с.

394. Тимофеева В.В. Креативный менеджмент 21 века : монография / В.Тимофеева [и др.], Palmarium academic publishing Gmbh &CoKG Deutchland, 2013. 233 с.

395. Тимофеева В.В. Теория и практика применения инновационных технологий в профессиональном образовании : учеб. пособие / С.Д.Трифонова, В.В.Тимофеева. Калининград : Изд-во ФГОУ ВПО «КГТУ», 2010. 211 с.

396. Тимофеева В.В. Инновационные технологии проектного менеджмента : в 3 т. учеб. пособие / С.Д.Трифонова, В.Н.Волкогон, Н.Ю.Бугакова, В.В.Тимофеева. Калининград : Изд-во БГАРФ, 2011. Т. 1. 309 с.

397. Тимофеева В.В. Инновационные технологии проектного менеджмента : в 3 т.: учеб. пособие / С.Д.Трифонова, В.Н.Волкогон, Н.Ю.Бугакова, В.В.Тимофеева. Калининград : Изд-во БГАРФ, 2011. Т.2 Активитеты по проектному менеджменту. 212 с.

398. Тимофеева В.В. Профессиональная и предпринимательская ориентация школьников. Развитие актуальных компетентностей : учеб. пособие / В.Тимофеева, С.Силич. Palmarium academic publishing Gmbh & CoKG Deutchland, 2013. 106 с.

399. Тимофеева В.В. Практика управления в отечественной истории : учеб. пособие для самостоятельной работы / Б. Андиньш, В. Тимофеева . Palmarium academic publishing Gmbh & CoKG Deutchland, 2013 . 61 с.

400. Тимофеева В.В. Инновационный образовательный маршрут / В.В.Тимофеева, С.Д.Трифонова // Высшее образование в России. 2008. №3. С. 155-158

401. Тимофеева В.В. Организация педагогической деятельности межкорпоративного отраслевого образовательного комплекса // Казанский педагогический журнал. 2008. №10. С.84-87

402. Тимофеева В.В. Межкорпоративный отраслевой образовательный комплекс // Высшее образование в России. 2009. №12. С.154-156

403. Тимофеева В.В. Роль преподавателя в инновационном образовательном процессе – активном проектировании // Преподаватель. XXI век. 2009. №3, ч. 1. С.116-124

404. Тимофеева В.В. Методологические особенности организации инновационного образовательного комплекса (идентификационный номер 0421000115\0006) // Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление : электронное международное научное издание. 2010. Т. 6, №2(7), ст. 2. Режим доступа : URL: http://rypravlenie.ru/wpcontent/uploads/2010/06/2-_Timofeeva.pdf

405. Тимофеева В.В. Психолого-педагогический аспект проектной деятельности / С.Д.Трифонова, В.В.Тимофеева, М.Г.Черняева // Известия Балтийской государствен-

ной академии рыбопромыслового флота : психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования). Калининград : Изд-во БГАРФ, 2010. №2(12). С. 74-79

406. Тимофеева В.В. Региональный отраслевой образовательный комплекс как ядро кластера туриндустрии / В.В.Тимофеева, Г.Б.Трифонов // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования). Калининград : Изд-во БГАРФ, 2011. №4(18). С.93-99

407. Тимофеева В.В. Акмеологический подход в активном проектировании / С.Н.Силина, В.В.Тимофеева // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования). Калининград : Изд-во БГАРФ, 2012. №3(21). С.51-61

408. Тимофеева В.В. Моделирование социального партнерства в системе непрерывного профессионального образования / В.К. Пельменев, В.В. Тимофеева, С.Н. Силина // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота : психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования). Калининград : Изд-во БГАРФ, 2013. №4(26). С.9-18

409. Тимофеева В.В. Управленческое образование в профильных классах // Профильная школа : учеб.-метод. и науч.-практ. журнал. 2010. №1(40). С.17- 20

410. Тонконогая Е.П. Педагогические проблемы непрерывного образования взрослых // Проблемы непрерывного образования в современных условиях социального прогресса и НТР. М., 1981. 129 с.

411. Трифонова С.Д. Исследование процесса современного предпринимательства в единстве его основных компонентов: личностного, экономического, организационно-экономического : монография. Калининград : Изд-во КГТУ, 2003. 306 с.

412. Туник Е.Е. Диагностика креативности. М : Речь, 2009. 96 с.

413. Тюмасева З.И. Словарь-справочник современного общего образования: акмеологические, валеологические и экологические тайны / З.И. Тюмасева, Е.Н. Богданов, Н.П. Щербак. СПб. : Питер, 2004. 464 с.

414. Тюрина Ю.А. Образовательный комплекс в структуре технополиса: институционально-функциональные основы : Дис... канд. социол. наук / Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ). 2002. 222 с.

415. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям The Competencies Handbook, Серия: Developing Practice. Изд-во Гиппо, 2008 . 240 с.

416. Указ Президента РФ от 22 декабря 1995 г. N 1284 "О реорганизации и развитии туризма в Российской Федерации" (с изменениями от 9 июля 1997 г., 6 апреля 2000 г.) Режим доступа : URL:http://www.pravoteka.ru/pst/1052/525679.html

417. Укке Ю.В. Развитие личности как цель и сущностная характеристика непрерывного образования / Непрерывное образование как педагогическая система. М., 1989. 354 с.

418. Ушаков К. От отрицания до вовлеченности. Модель поведения администратора, внедряющего инновации // Директор школы, 1996. №5. С.3-6

419. Ушинский К.Д. // Соч. М., 1948. ч.2. 251 с.

420. Федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200. Режим доступа : URL:http://www.miigaik.ru/obrazovanie_v_mi/2_level_obr /standart/

421. Федеральный закон Российской Федерации от 5 февраля 2007 г. N 12-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об основах туристской деятельности в Российской Федерации"". Режим доступа : http://www.rg.ru/2007/02/09/turism-dok.html

422. Федоров И.П. Качество образования категория фундаментальная / И.П.Федоров // Высшее образование в России. 2000. № 2. С. 3-7.

423. Федотов В.А. Введение в профессионально-педагогическую специальность (экономика и управление) : учеб. пособие для вузов / В. А. Федотов Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург : Изд-во РГППУ, 2003. 195 с.

424. Философский энциклопедический словарь. М. : Сов. Энциклопедия, 1983. 836 с.

425. Фоменко В.Т., Абакумова И.В. Непрерывное образование в свете особенностей личностно-ориентированного образовательного процесса / Система послевузовского и дополнительного образования в современной России. Ростов-на-Дону, 1997.

426. Фромм Э. Человек для себя. М. : АСТ; 2006. 128 с.

427. Холоднова Л.Ф. Социологический мониторинг региональной системы образования (По материалам исследования московского региона): Дис. канд. соц. Наук : 22.00.08 / Л.Ф. Холоднова. М., 2000. 136 с.

428. Хомерики О.Г., Поташник М.М., Лоренсов А.В. Развитие школы как инновационный процесс. М., 1994. 62 с.

429. Хомский Н. Язык и мышление. М. : Изд-во Московского университета, 1972. 126 с.

430. Хуторской А.В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения. М. : Изд-во МГУ, 2003. 416 с.

431. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория и практика: методология, теория. / А. В. Хуторской ; Рос. акад. образования. ин-т содерж. и методов обучения. М. : УНЦ ДО, 2005. 221 с.

432. Хуторской А.В. Методика личностно-ориентированного обучения. Как обучать всех по-разному? : пособие для учителя. М. : Владос, 2005. 383 с.

433. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Издательский центр «Академия», 2008. 256 с.

434. Цибизова, Т.Ю. К вопросу о преемственности научно-исследовательской деятельности обучающихся в системе непрерывного профессионального образования // Образование и общество. 2010. №6. С.14-17

435. Чернилевский Д.В., Филатов О.К. Инновационные подходы к организации обучения // Специалист. 1997. № 2-4.

436. Чечель И. Некоторая ревизия инноваций в российской школе // Лицейское и гимназическое образование. 1998. №1.

437. Чудновский А.Д., Жукова М.А., Сенин В.С. Управление индустрией туризма : учебн. пособие. М. : КНОРУС, 2005. 448 с.

438. Шангина О.В. Формирование у старшеклассников профессиональной направленности в сфере туристской деятельности : Автореф. дис. .канд. пед. наук. М. : РМАТ, 1998. 21с.

439. Шитов С. Б. Инновационность в высшем техническом профессиональном образовании / С. Б. Шитов // Вестн. ун-та РАО. 2010. №2. С. 73-77

440. Шмарион Ю.В. Проектирование образовательных систем (системно-контекстный подход) : монография / Ю.В. Шмарион. Белгород : Изд-во Бел-ГУ, 2003. 400 с.

441. Шохин А. Н. "Бизнес + образование = инновационное общество" // Национальные Проекты. Москва, 2006. №3

442. Шукшунов В.Е., Взятышев В.Ф., Романкова Л.И. Инновационное образование: идеи, принципы, модели. М., 1996. 289 с.

443. Щедровицкий Г.П. Начала системно-структурного исследования взаимоотношений в малых группах. Курс лекций / из архива Г.П. Щедровицкого М. : Наука, 1999. т.3. 352 с.

444. Щедровицкий Г.П. Очерки по философии образования. М. : Педагогика, 1993. 164 с.

445. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М. : Шк. культ. полит., 1995. 435 с.

446. Щедровицкий Г. П. Философия. Наука. Методология / Г.П. Щедровицкий. М. : Изд-во Шк. культур. политики, 1997. 641 с.

447. Щедровицкий П.Г. Кадровая политика и подготовка кадров / П.Г. Щедровицкий // Современный кадровый менеджмент. под ред. Т.Ю. Базарова. М. : Изд-во ИПК госслужащих, 1997. Вып. 1 С. 79-89.

448. Щепотин А.Ф. Инновационная деятельность преподавателей средних специальных учебных заведений по формированию личности специалиста. М. : Флинта. 2003. 49 с.

449. Щербакова В.А. Формирование региональных основ профессиональной подготовки туристских кадров : Автореф. дисс. к.п.н. М., 2000.

450. Щербакова О.Н. Методика воспитательной работы в Иркутском институте международного туризма филиале Российской международной академии туризма : учеб.-методич. пособие. Иркутск : Изд-во Иркут.ун-т, 2006. 83 с.

451. Щербакова О.Н. Методика самостоятельной работы студентов: педагогические основы : учебн.-методич. пособие. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-т, 2006. 85 с.

452. Щербакова О.Н. Профессиональная подготовка молодежи в региональной системе непрерывного образования : Дис.канд. пед. наук. М., 1999. 128 с.

453. Щербакова О.Н., Казакова Т.П. Методика контроля и управления качеством образования в Иркутском институте международного туризма : учебн.-методич. пособие. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-т, 2006. 37 с.

454. Щербакова О.Н., Карапетовой М.Н. Формирование личности профессионала в региональной системе образования : монография. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-т, 2000. 145 с.

455. Щербакова О.Н., Кореев Ю.П. Технология подготовки специалистов средствами дистанционного обучения : монография. Иркутск : Изд-во Иркутск. ун-т, 2001. 110 с.

456. Щербакова О.Н., Пронькин Г.С. Профессиональная подготовка студентов среднего специального учебного заведения в условиях образовательно-делового центра : монография. Иркутск : Изд-во Иркутск. ун-т, 2001. 117 с.

457. Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. / Под ред. С.Я. Батышева. М. : АПО, 1998. 568 с.

458. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М. : Наука, 1978. 391с.

459. Юрисов В.А. Интегративные образовательные процессы в системе непрерывного образования / Непрерывное образование, как педагогическая система. М., 1989. №5

460. Юсуфбекова Н.Р. Общие основы педагогической инноватики: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании. М., 1991.

461. Яворский О.Е. Социальное партнерство как фактор повышения качества подготовки специалиста / О.Е. Яворский Компетентностный поход к профессионально-культурному становлению специалиста : матер. междунар. науч.-практ. конф. Казань, Изд-во Отечество, 2008. С. 56-58.

462. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М. : Сентябрь, 1996. 95 с.

463. Accenture. Key Skills for the Future, Human Performance Study, 2001, www. accenture. com.

464. Becker, G. The human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education / G. Becker. 3d ed. - Chicago: The University of Chicago Press, 1993.- 312 p.

465. Checkland, P.B. Soft Systems Methodology in Action. / P.B. Checkland, I. Scholes — Chichester: Wiley, 1990. 329 p.

466. Kolb D.A., Fry R. Towards an Applied Theory of Experiential Learning // Cooper C.L. (ed). Theories of Group Processes**,** London. Wiley, 1975.

467. Dave Marcum, Steve Smith, Mahan Khalsa. Business Think. John Wiley & Sons, INC. 2002.

468. Davenport, «Knowledge Management at Hewlett-Packard, Early 1996,» http://www.bus.utexas.edu/kman/pubs.htm, 1997

469. MCI-2 (Management Charter Initiative`s Management) - http://www.ou-link.ru/de/sq/mci2.htm

470. Claudio Klemp - http://www.linkedin.com/in/claudioklemp

471. http://www.sssu.ru/Default.aspx?tabid=176 - учебно-научно-инноваци-онный университетский комплекс многоуровневого образования на базе Южнорусского Российского государственного университета экономики и сервиса (ЮРГУЭС).

472. http://www.intelros.ru/subject/ross_rasput/2026-koncepcija-dolgosrochnogo-socialno.html - Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. (проект основных положений концепции)

473. http://mon.gov.ru/ - Концепция развития системы непрерывного образования в РФ 2011

474. http://images.yandex.ru/yandsearch?text=%D0%96%D1%83%D1%80%D0%BD%D0%B0%D0%BB%20Competency&stype=image - Журнал «Competency»

475. http://www.vseslova.ru/ - толковые словари и энциклопедии онлайн

476. http://www.likt590.ru/project/model1/2.1.htm - Онлайн словари

477. http://www.vseslova.ru/index.php?dictionary=bes&word=modelirovanie – Все словари

478. http://www.russiatourism.ru - Официальный сайт Федерального агентства по туризму Российской Федерации (статистические данные)

479. www.rbc.ru - Официальный сайт РосБизнесКонсалтинг (статистические данные)

480. http://www.arhpress.ru/bizklass/2006/1/23/1.shtml - Бизнес-класс. Архангельск 23 января 2006 (2) - Шведы учат нас зарабатывать

481. http://www.aspu.ru/innovacionnaya-deyatelinost/805-innovacionnyi-nauchnoobrazovatelnyi-kompleks-professionalnoi-kompetenc.html - Инновационный научно-образовательный комплекс профессиональной компетенции

482. http://lib.mexmat.ru/books/15065/s2 - Розенберг Д.М. — Инвестиции. Терминологический словарь

483. http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/359131.html - Егорычев Денис Евгеньевич. Внутрифирменное повышение квалификации кадров в условиях крупного туристского предприятия : на примере холдинга "Спутник" : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08

484. http://clck.yandex.ru/redir/AiuY0DBWFJ4ePaEse6rgeAjgs2pI3DW99KUdgowt9XvqxGyo_rnZJpNjfFDg3rinqGJwII4z- корпоративный университет.

485. http://www.fontanka.ru/2007/06/25/089/ - Корпоративный Университет: современная тенденция бизнес-образования

486. http://www.management.com.ua/hrm/hrm021.html - данные исследовательской компании CUX (Corporate University Xchange)

487. http://pedsovet.org/forum/index.php?showtopic=5497&st=60&p=125558& - Теория и методика дистанционного обучения

488. http://www.ibl.ru/konf/041208/87.html - Социальное партнерство в сфере образования

489. http://en.wikipedia.org/wiki/Hamburger_University - Hamburger University

490. http://www.referun.com/n/preemstvennost-litseya-i-vuza-v-protsesse-podgotovki-inzhenera

491. http://dl.sumdu.edu.ua/e-pub/ped/_white/ukr/gl/gl_147.html - педагогический процесс

492. http://www.e-xecutive.ru/knowledge/smb/338535/ - Цымбал С., Кабицын А. Активное проектирование

493. www.kaliningrad.gov.ru – сайт правительства калининградского региона

494. http://eco-lab.e-stile.ru/home/7/5/ - повестка дня XXI века

495. http://www.investinkaliningrad.ru/ekonomika-i-investicii/ekonomika-kaliningradskoj-oblasti/- экономика Калининградской области

496. http://www.learningandteaching.info/learning/knowlesa.htm - Knowles, 1990

497. http://avtotravel.com/forum/aft/27814 - Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2015 года

498. http://journal.sakhgu.ru/work.php?id=41 - Интернет журнал СахГУ «Наука, образование, общество» 17.05.2006

499. http://hpsy.ru/public/x3159.htm - Сикорская Т.В. автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук Специальность 19.00.13 - психология развития, акмеология (психологические науки) // Москва. 2005

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Профессиограмма «Комерческий агент» для сферы туризма и гостеприимства

составленная на основе разработок Российского учебного центра Федеральной службы занятости России

1. Общая характеристика профессии.
Налаживание и развитие взаимосвязей между производителями и потребителями товаров и услуг, выявление и формирование спроса на них.
Рекламирование достоинств фирмы и услуги, ее потребительских свойств, ссылаясь на оценки и отзывы клиентов, и свой личный опыт. Использование в работе образцов продукции, красочных описаний услуг, включая рисунки, фотографии, макеты.
Разъяснение и демонстрирование покупателям свойств и способов применения рекламируемой продукции. Сочетание рекламы услуги с ее продажей (оптом, в розницу). Оказание помощи в получении услуги.
Широкое использование технических средств и каналов связи.
2. Показатели качества работы коммерческого агента: сокращение сроков реализации услуг; увеличение объема продаж и числа клиентов; отсутствие жалоб на обслуживание.
Специфика условий труда: работает индивидуально, в свободном режиме; возможны частые разъезды;
3. Требования к индивидуальным особенностям специалиста: физическая выносливость, высокая работоспособность в течение суток; эмоциональная устойчивость, общительность, способность к эмпатии; целеустремленность, наблюдательность, развитое аналитическое мышление; креативность: сочетание интеллекта, творческих способностей, находчивости, практицизма; приятные манеры и внешность; современный стиль в деловой одежде.
4. Медицинские противопоказания. Работа не рекомендуется людям с явно выраженными серьезными отклонениями от нормального состояния здоровья.
5. Требования к профессиональной подготовке. Необходимы осведомленность в вопросах экономики, коммерции, технологии обслуживания (реализуемых услуг), социологии, психологии, наличие математических познаний и навыков, компетентность в ведении бизнеса с использованием возможностей Интернет.
6. Пути получения профессии. Подготовка – в среднем специальном коммерческом (торговом) или экономическом учебном заведении, на курсах.
7. Возможности предпринимательской и индивидуальной трудовой деятельности. Организация кооперативного или частного гостевого дома, кафе, ресторана, бара и т. п.
8. Родственные профессии (специальности): маркетолог, продавец, специалист в коммерческих (торговых) отделах организаций и государственных учреждений.

Таблица профессиограммы «Коммерческий агент» для аттестации

Раздел	Самоценка,
1. Общая характеристика профессии. Налаживание и развитие взаимосвязей между производителями и потребителями товаров и услуг, выявление и формирование спроса на них. Рекламирование достоинств фирмы и товара(услуги), его потребительских свойств, ссылаясь на оценки и отзывы клиентов и свой личный опыт. Использование в работе образцов продукции, красочных описаний услуг, включая рисунки, фотографии, макеты. Разъяснение и демонстрирование покупателям свойств и способов применения рекламируемой продукции. Сочетание рекламы товара с его продажей (оптом, в розницу). Оказание помощи в доставке товара. Широкое использование технических средств и каналов связи. Показатели качества работы коммерческого агента: – сокращение сроков реализации товаров и услуг, – увеличение объема продаж и числа клиентов, – отсутствие жалоб на обслуживание. Специфика условий труда: – работает индивидуально, в свободном режиме. – возможны частые разъезды. 2. Требования к индивидуальным особенностям специалиста: - физическая выносливость, высокая работоспособность в течение суток, - эмоциональная устойчивость, общительность, способность к эмпатии, - целеустремленность, наблюдательность, развитое аналитическое мышление, - креативность: сочетание интеллекта, творческих способностей, находчивости, практицизма, - приятные манеры и внешность, - современный стиль в деловой одежде. 3.Медицинские противопоказания. Работа не рекомендуется людям: с заболеваниями сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата, с нервно-психическими заболеваниями, с выраженными дефектами зрения и слуха. 4.Требования к профессиональной подготовке. Необходимы осведомленность в вопросах экономики, коммерции, технологии производства (реализуемых товаров и услуг), социологии, психологии, наличие математических познаний и навыков, компетентность в ведении бизнеса с использованием возможностей Интернет. 5. Пути получения профессии. 6.Возможности предпринимательской и индивидуальной трудовой деятельности. 7. Родственные профессии (специальности): маркетолог, продавец, специалист в коммерческих отделах организаций, государственных учреждений.	

Приложение Б

Профессиональные компетенции менеджера туриндустрии

Авторы моделей			
Swiss Hotel Management School **Козак Сергей**, менеджер официального представителя SHMS в Калининграде турагентства «МИК-АВИА»	ООО «Ноктюрн» Калининград **Торопова Тамара**, исполнительный директор	**Зимоглядова Вера Викторовна** рук-ль комитета по туризму и межрегион. связям администрации Калининградской области (в теч. 12 лет)	Самооценка _____(ФИО) Член клуба «Профи-сервис» (План образования и карьеры)
Владение иностранными языками: английский, французский или английский, немецкий	Широчайшая эрудиция в политике, экономике, культуре, истории, гео-графии, менеджмента маркетинга, психологии	Владение двумя иностранными языками на уров-не родного языка, межкультурные коммуникации	.
Работа в любом из департаментов отеля, исходя из Швейцар-ского отельного об-разования и Британской школы менеджмента	Безупречная деловая репутация на основе способностей читать мысли и упреждать желания с пониманием менталитета гостей	Безупречное выполнение работ на основе навыков организации, уп-равления и достижения успешных результатов	
Работа согласно Стандартам отрасли: гостиничное дело, кухня, рестораны, бары.	Умение организо-вать безупречно, продуманно в рамках стратегии «оптимизация издержек» (без потерь времени и средств) международные приемы высокого уровня	Полная взаимозаменяемость и ответственность на рабочих долж-ностях, в менедж-менте, расчетах, питании и др.	
Маркетинг по проб-лемам компании (жилфонд отеля, прием гостей, бронирование, дизайн и интерьеры по-европейски строго и изыскано), менеджмент гостиничн. бизнеса, фин. менеджмент, менедж-мент мероприятий	Обеспечивать европейский уровень сервиса по российским ценам. Готовиться к условиям, когда область станет одним из центров европейского туризма с переходом региона на безвизовый режим.	Готовность к ротациям (на рецепции, в ресторане, в отеле) со знанием «болевых» уязвимых мест здесь и там.	

Приложение В

Интегрированная модель профессиональной компетентности менеджера туриндустрии

	Уровни интегрированной профессиональной компетентности менеджера туриндустрии по модели ПК				
	I	II	III	IV	V
Модель ПК	**«Учащийся»**		**«Студент»**		**«Профессионал»**
Уровень СНПО	Довузовский		Вузовский		Послевузовский
Критерии оценки	Показатели				
Профессионально-значимая позиция менеджера туриндустрии	Введение в карьеру, начальные знания, установки и базисные умения в области менеджмента (знания о широком спектре менеджмента вообще, необходимости маркетинговых исследований рынка туруслуг, коммуникативности, экономической и управленческой составляющих менеджмента		Позиция активного вхождения в профессию: гуманизм, терпимость в общении, понимание и принятие ценностей будущей профессиональной деятельности, овладение основами менеджмента в туриндустрии. Профессиональное призвание, сформированность способностей менеджера туриндустрии: мотивация выбора профессии, трудолюбие. Осознание жизненного самоопределения, осознание целей непрерывного образования, представление будущего карьерного роста, ориентация в культурных и духовных ценностях.		Социальный синтез, самоактуализация, ориентированность на профессионально-личностную значимость профессии, единство непосредственных и опосредованных форм общения, неприятие непрофессионализма, аморальных поступков, соблюдение профессионально-этических норм и требований в отношениях с клиентами и коллегами. Достаточно полное совпадение жизненных ценностей и установок с профессиональной деятельность. Соответствие профессиональной компетентности, ее непрерывное развитие и совершенствование.
Креативность	Стремление к поиску и созданию нового, умение делать са-		Интерес к инновациям в профессии, проявление инициативы, оригинальности, обогащение		Высокий творческий потенциал профессионала: развитая способность к инновациям, творческая инициатива,

	мостоятельный выбор: принимать самостоятельные решения за себя и за других людей, установка на творчество с элементами прагматизма в профессии, способность и потребность к самостоятельности в решении проблемных ситуаций	профессии за счет личного творческого вклада, творческое преобразование профессиональной среды, умение организовывать процессы коллективной мыследеятельности, эвристический подход к решению профессиональных задач, способность находить нестандартные решения в области менеджмента туриндустрии, новые способы действия, гибкое, быстрое, оригинальное мышление, поиск альтернативы. Направление личности на овладение ценностями непрерывного самообразования и творческого саморазвития.	способность к продуктивному применению знаний и умений в профессиональной деятельности, оригинальность решений, способность к импровизациям, поисковая направленность в профессиональной деятельности, стремление к удовлетворению творческих запросов в профессиональной сфере, стремление к источникам ассоциаций, обеспечивающих догадки, озарения и т.д. Самостоятельное создание условий для собственной творческой активности и раскрытия творческого потенциала сотрудников.
Профессиональная рефлексия менеджера в туриндустрии	Освоение навыков рефлексивного процесса. Направленная рефлексия над различными компонентами образовательного процесса, начиная его с основополагающих идей и целей и заканчивая особенностями личности и стилем профессиональной деятельности менеджера. Рефлексивное осмысление усвоенных знаний, возникновение самоконтроля и саморегуляции учащихся.	Способность осуществления рефлексии в творческом процессе обучения, управлять своими мыслями, сознательно направлять ход своих рассуждений, самоанализ и самооценка себя как менеджера туриндустрии, влияющего на ход процесса непрерывного профессионального образования. Умение соотносить свою деятельность с социумом, профессиональным опытом, умение самостоятельно определить в себе достоинства и недостатки, как аспект собственного профессионального развития и индивидуальности. Умение регулировать свою профессиональную деятельность менеджера туриндустрии и отношение к ней.	Формирование позитивного отношения к себе и другим; содержательная модальность отношений; интенсивность, осознанность, дифференцированность и глубина отношений; степень самоконтроля в отношениях с клиентами и коллегами; чувство личной ответственности за действия менеджера туриндустрии, уверенность в своих возможностях и позитивный настрой на деятельность, постоянная самооценка и самовоспитание, потребность в непрерывном профессиональном самосовершенствовании для достижения успеха
Эмпатия	Формирование чувства ответственности перед клиентами	Умение идентифицировать себя с клиентом, умение его располагать к себе, при необходимости корректировать свои отношения с коллегами и клиентами, находить индивидуальный подход. Умение управлять клиентами, опреде-	Синтезивность к постоянно изменяющимся в другом человеке чувствам и мыслям, умение находить контакт, общий язык и правильный тон с разными людьми в разных обстоятельствах, умение видеть проявление психологических процессов, свойств и состояний у клиентов

		лять по внешним изменениям и поступкам состояние клиентов и коллег, умение мысленно ставить себя на их место, увлекать клиентов новыми услугами.	и коллег, социально-психологических установок и мотивов поведения, характер внутриколлективных , межколлективных и межличностных отношений
Свобода выбора	Установка на дальнейшую самостоятельную деятельность в определенном направлении: готовность к дальнейшему обучению выбранной профессии и более широко к дальнейшему непрерывному профессиональному образованию	Умение саморегуляции деятельности в процессе профессионального обучения. Осознанное отношение к себе как к творческой личности, определение своего места в учебной, общественной и профессиональной деятельности. Понимание своего творческого потенциала в системе непрерывного обучения менеджменту туриндустрии и будущей профессиональной деятельности, открытость новому опыту. Осознанное стремление к осознанному выбору образовательной траектории и проектирование своего жизненного пути, в основе которых приобретение новых знаний в области туриндустрии.	Свобода в проявлении себя профессионально и индивидуально. Стремление к самоактуализации, саморазвитию, постоянной работе над собой, умение определить резервы своего дальнейшего профессионально-личностного роста, уверенность в выборе профессии, собственная профессиональная позиция (концепция, идея), ответственность за принимаемое решение и профессиональные действия. Компетентный выбор (проектирование) своего жизненного пути, основанный на потребности в приобретении новых знаний и умений.
Навыки проектирования	Знакомство с процессом активного проектирования и его основными этапами, начальное приобретение навыков проектировочной деятельности.	Высокая проектировочная и мыслительная деятельность. Освоение процессов целеполагание, проблематизация, коллективных методов решения проблем, моделирования, планирования и деятельностного подхода.	Обладание качествами стратегического видения развития деятельности, владение навыками командообразования, запуска процессов проектирования: целеполагания, проблематизации, планирования и реализации плана в действие.

Приложение Г

Многостороняя природа эффекта социального партнерства

межкорпоративного образовательного комплекса туриндустрии

Возможности каждого социального партнера, входящего в комплекс - реализация социального партнерства	**Партнерский потенциал комплекса** - направления деятельности единой общей образовательной среды									
	Знания - обучение сотрудников, чтобы те достигли квалификации, достойной компании, уверенно занимающей свою нишу	**Компетентность**- повышение навыков персонала в осу-осуществлении собственной деятельности	**Потенциал**- выявление ресурсов, которые могли бы благотворно воздействовать на деятельность партнера при их преобразовании и использовании	**Идеология**- создание идеологии**,** при которой сотрудники могли бы гордиться работой в своей компании, привлечение внимания внешней среды	**Культура**- развитие единения и духа партнерства внутри компании и во взаимодействии в рамках комплекса	**Продвижение товара –** повышение спроса на товары и услуги – свои и партнеров	**Имидж**- создание привлекательного имиджа для клиентов отрасли туризма и гостеприимства	**Технологии**- внедрение современных технологий в бизнес процессы компании, ознакомления с новыми достижениями	**Статус**- Рост общего статуса перед клиентом. партнерами и собой	**Другое**- уникальные возможности человеческого потенциала комплкса (безграничные) Синергетический эффект

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Обучение- обеспечение системы непрерывного профессионального образования сотрудников	**Во**зможность повышения квалификации сотрудников в различных формах (с отрывом, без отрыва)	Проведение тренингов, инновационного стратегического проектирования	Выявление и повышение качества человеческого потенциала компаний	Возможность коллективного формирования корпоративной культуры организаций	Формирование совместных проектов и в результате образовательных мероприятий, выработка общих категорий ценностей	Проведение совместных акций в общих проектных образовательных процессах	В процессе целевых тренингов создание прорывных проектов по формированию и повышению имиджа	Эффект от квалифицированного использования новых технологий, выработка инновационных технологических достижений	Информирование от партнеров о высокой квалификации	
Финансы- новые возможности	Увеличение количества грамотных и	Эффект от проведения тренингов –	Выявление внутренних ресурсов	**С**овершенствование системы финансо-	Обмен опытом с партнерами и выра-	**Совместные** маркетинговые акции,	Перенятие полезного имеющегося опыта и привле-	Ознакомление и современными достижения-	Тесное сотрудничество с партнерами и	

	креатив-ных спе-циали-стов, прино-сящих компании прибыль	корпора-тивных и совмест-ных по выработ-ке эф-фектив-ных страте-гий раз-вития	и внеш-них воз-можно-стей, предо-ставляе-мых партне-рами	вой моти-вации и косвенно-го поощ-рения	ботка сов-местных куль-турных норм в рамках ком-плекса	взаимо-выгод-ное про-движе-ние то-варов партне-ров	чение творческо-го потен-циала комплек-са(студент ы, препо-давателя и т.д.) для повыше-ния ими-джа ППС организа-ции	ми (семи-нары, конферен-ции, ма-стер- клас-сы и т.д.) и выработка своих ме-тодик по сокраще-нию затрат на совер-шенство-вания биз-нес про-цессов с учетом партнер-ских отно-шений	совмест-ная выработка моделей этого со-трудниче-ства	

Направление развития – помощь в поиске путей достижения успеха	Освоениеново-го, перенятие имеющегося и выработка собственного опыта для формирования стратегии развития	Использование потенциала комплекса для проведения исследований по изучению общих клиентов	Создание общей картины дальнейшей деятельности благодаря сопоставлению ситуации внутренней среды компании и картины рынка	Эффект создания качественно новой идеологии и видения бизнеса, в котором работает компания	Эффект от появления взаимного доверия и сотрудничества партнеров, участников межкорпоративного образовательного комплекса	Создание и информирование о системах, направленных на облегчение процесса объяснения клиенту полезности товара	Соответствие последним тенденциям развития рынка	Создание идеологии на уровне решения проблем на собственном опыте своими силами	Правильное позиционирование на рынке с целью качественного обслуживания клиентов и тотального охвата рынка	
Взаимодействие с клиентами –	Изучение нового, обмен имею-	Непосредственная связь со-	Развитие и совершенствова-	Совместная работа и взаимодей-	Благодарность сотруд-	Квалифицированное и косвен-	Эффект от понимания партнерами	Наличие опыта у партнеров для осу-	Понимание у клиентов, кто дей-	

ком-плексное всесто-роннее обслужи-вание клиента	щимся опытом и выработ-ка новых технолог-ий взаи-модей-ствия с клиентом	трудни-ков, партне-ров и по-тенци-альных клиентов	ние внут-ренних ресурсов при вза-имодей-ствии с клиен-тами	ствие ор-ганизаций на уровне комплекса для выбо-ра наилуч-шего опы-та или со-вершен-ствования имеюще-гося	ников компа-ний партне-рам по компле-са за профес-сио-нальный рост и развитие	ное (ком-(ком-плексная услуга) предло-жение продук-тов кли-енту	эстетиче-ских по-требно-стей кли-ентов	ществле-ния проек-тов по внедрению	ствитель-но может удовле-творить их по-требности	
Марке-тинговые материа-лы- по-мощь в поиске средств продви-жения партнеров через предлага-емые ими	Изучение нового, обмен имею-щимся опытом, создание базовой подго-товки для более глубоко-го изуче-ния мате-	Соорга-низация и инте-грация в марке-титнго-вой дея-тельно-сти	Более широкое понима-ние по-требно-стей клиен-тов и клиен-тами возмож-ностей партне-	Эффект заботы о сотрудни-ках сразу несколь-ких орга-низаций	Созда-ние об-щих блоков базовой инфор-мации	Непо-средст-венный эф-фект от совмест-ной и косвен-ной ре-кламы	Отсут-ствие не-привлека-тельных для клиен-та эстети-ческих моментов и имидже партнеров	Заинтере-сован-ность кли-ентов в эффектив-ных но-винках рынка	Заинтере-сован-ность партнеров в саморе-кламе с наимень-шими для себя за-тратами	

услуги	риала		ров							
Внимание – ощущение собственной значимости партнеров при сотрудничестве в общих проектах	Стремление реализации интеллектуального потенциала партнеров в рамка идеологии комплекс	Эффект от желания партнеров соответствовать статусу компаний с которыми они взаимодействуют	Поиск взаимной полезности партнерского взаимодействия в рамках комплекс	Эмоциональный эффект от причастности сотрудников к процессу высокой степени значимости	Стремление каждого сотрудника быть частью очень значимой компании, стремление принадлежать к незаменимой команде	Эффект от воодушевления благодаря ощущению участия в значимом деле каждого сотрудника	Эффект от впечатления клиентов от всех составляющих позитивного имиджа компании (ППС, ПР и др.)	Внимание партнеров на предлагаемые ими решения	Эмоциональное стремление партнеров продолжать деятельность в среде комплекс благодаря эффекту общей синергии	
Общение – обсуждение проблем, путей сотрудни-	Появление новых возможностей в плане ре-	Благодарность партнеров за развитие новых	Выявление направлений, появляющихся	Эффект от ситуации «ученик-учитель»	Единение под эгидой комплекса на пути	Взаимопомощь в маркетинговой составляющей	Эффект от концентрации внимания на воздействии на	Помощь в решении проблем в коммуникативной деятельно-	Стремление к взаимовыгодному росту	

чества	ализации общих проектов	возможностей расширения успешной деятельности	при решении определенных проблем компаний		к совместному решению проблем	деятельности партнеров	потенциальных клиентов	сти	партнеров	
Развитие рынка – тенденции, способствующие привлечению внимания и повышению активности рынка	Отслеживание новых, перенятие успешных технологий и выработка новых уникальных методов и средств по развитию рынка	Возможность конкурировать с мировыми брендовыми сетями	Эффект от вовлечения всех участников комплекса в процесс постоянного саморазвития	Необходимость постоянного развития сотрудников, опережающего растущие запросы клиентов	Внутреннее понимание сотрудниками собственной профессиональной позиции с появлением новых возмож-	Синергия от комплексного совместного всестороннего воздействия на клиента	Эффект от привлечения клиентов посредством новых заявлений партнеров рынку	Совершенствование деятельности партнеров путем предложения новых решений возникающих проблем	Совместный рост партнеров комплекса вместе с рынком туризма и гостеприимства Калининградского региона, России и мирового в целом	

					ностей					
Информация – обмен необходимой информацией о внешней и внутренней среде, появление новой информации от совместной деятельности и использование возможностей	Мгновенная адаптация ко все новым потребностям и изменениям рынка	Эффект от постоянной информированности клиентов через партнеров и средства комплекса	Понимание у партнеров собственного потенциала и потенциала комплекса и стремление их использовать	Эффект от ощущения постоянной циркуляции информации и связи с внешней средой	Желание человека быть причастным к объекту внимания остальных людей, использование и увеличение силы бренда партнеров	Циркуляция информации посредством эффекта волны	Постоянная доступность для партнеров возможности развития и совершенствования имиджа	Совершенствование имеющихся, освоение новых, обмен опытом и создание новых информационных технологий	Эффект от снижения затрат партнеров на увеличение собственной квалифицированности в глазах клиентов	
Кадровое обеспечение –	Облегчение совместного	Нахождение на пику ин-	Расширение возмож-	Возможность использова-	Увеличение возмож-	Возможность создания	Отслеживание современ-	Отслеживание новейших,	Взаимный рост статуса ком-	

нахождение необходимых и выращивание востребованных кадров	роста кадрового потенциала за счет развития собственных сотрудников, подбора необходимых из числа студентов, школьников и слушателей ФДПО	формационных новостей, касающихся востребованных компетентностей кадров	ностей по подбору и отбору персонала с учетом использования всего потенциала комплекса	ния современных технологий идеологического воздействия на кадровый потенциал	ности выработки общекультурных ценностей за счет нахождения в едином образовательном пропространстве комплекса	единого кадрового отраслевого рекрутингового агенства в рамках комплекса	ных тенденций и немедленное использование их в реальной деятельности	использование удачных и выработка уникальных технологий по организации кадровой деятельности компании	плекса и всех социальных партнеров за счет совершенствования кадрового обеспечения всех элементов системы	
Другое - уникальные возможности человеческого потенциала										

Приложение Д

Пример ИОМ, осуществлявшийся в рамках дисциплины

“Основы менеджмента”

при обучении студентов 2 и 3 курсов очного отделения специальностей Менеджмент организации (специализации: менеджмент туризма и менеджмент гостеприимства) к основным темам курса:

Анализ ситуации и проблемы студентов и Института с учетом сложившегося положения в отрасли туризма и гостеприимства в мире и области

Самоопределение студентов и преподавателей по целям

Цель лекционных занятий — Цель практических занятий

Достижение сочетания личностных целей и направлений деятельности, целей учебной группы и Института

Генерирование идей и рабочих предложений

Объединяющие идеи: Главная -
«Достижение конкурентоспособности выпускника и КИТ(РМАТ)»;
Второстепенные -
“Центр студенческих инициатив КИТ(РМАТ)”;
«Модель профессиональной компетентности выпускника КИТ(РМАТ)

Рабочие предложения студентов:
- для формирования компетентностного выпускника:

1. - модель профессиональной компетенции менеджера туриндустрии;
2.- технологии совершенствования модели профессиональной компетентности с помощью методов Сильва, НЛП, Таранова и др.;
3. - модель «Развитие у сотрудников качеств самоконтроля»;
4. - модель «Формирование организационной культуры предприятия туриндустрии»;
5. - модель «Развитие у менеджеров преобразующего лидерства»;
6. - модель «Формирование у менеджеров экологического мышления»;

- для разработки проекта и комплексного бизнес-плана «Центра студенческих инициатив»:

Открытая защита-презентация возможностей студентов в рамках «Центра студенческих инициатив»

Кроме проекта создания «Центра студенческих инициатив» результатом реализации данного инновационного образовательного маршрута явилась
организация и проведение итогового занятия - которое было реализовано в виде «Рождественской ярмарки консалтинговых услуг», где были приглашены все студенты, руководство и сотрудники КИТ(РМАТ), которые принимали участие в подведении итогов и конкурсной оценке эффективных рабочих групп.

Приложение Е

«Звездный час»

по дисциплине «Управление организационными изменениями»

подготовленное группой УБ-4, БГА РФ

(ведущая – Мусинова Наталья)

17 мая 218 каб. 12:30

Добрый день уважаемые зрители и присутствующие здесь игроки! (Все хлопают) Рада приветствовать вас в нашей программе «Звездный час», которая будет посвящена такому предмету как «Управление организационными изменениями». Мы долго шли к этому знаменательному дню, и сейчас самое время показать чему вы научились за эти несколько месяцев (*Все хлопают*). Меня зовут Наталья Мусинова и я буду сегодня вашей ведущей. Итак, давайте знакомится. Как вы видите у нас здесь необычные участники. Каждый из них является олицетворением одного из видов власти.

(*Представляю каждого из участников Имя фамилия и название власти, Участник в соответствующей одежде говорит свою речь* – основную идею или слоган своей власти*, все хлопают, следующий и т.д.)*

Армине Вердян – «Власть Любви»

Елена Дорощук – «Власть Уважения»

Аня Силакова – «Власть Дисциплины»

Виктория Ситанова – «Власть Принуждения»

Катя Степанова - «Власть Наказания»

Тома Третьякова – «Власть Красноречия»

Ира Харкевич - «Власть Красоты»

Юля Юматова – «Власть Доброты»

А теперь начнем первый тур!

1Тур

На доске мы видим названия 8 этапов координальных изменений по Джону П. Кортеру. Я буду задавать вам вопросы относительно того, что относится к этим этапам. Этапы расположены НЕ по порядку. Ваша задача поднять табличку с номером, как вам кажется, правильного ответа. За каждый правильный ответ вы получаете звезду.

Вопросы:

1.На каком этапе определяется общее направление изменения, которое упрощает принятие многих оперативных решений? (Видение перспектив и определение стратегии)(2)

2. Какой из этапов является самым первым? (Внушение людям необходимости изменений)(6)

3. Какой из этапов позволяет скорректировать концепцию изменений или стратегию, а также приносит моральное удовлетворение? (Получение скорых результатов)(7)

4. Какой из этапов предполагает празднование успеха (Закрепление достигнутых успехов и углубление перемен)(8)

5. На каком этапе происходит отбор и подбор персонала, который будет проводить организационные изменения и использовать коллективные методы принятия решений? (Создание команды реформаторов)(3)

6. Какой этап используется, для того чтобы заинтересовать в преобразованиях большинство сотрудников? (Пропаганда новой концепции будущего)(1)

7.На каком этапе происходит разъяснение связи нового стиля работа с успехом проводимых изменений? (Укоренение изменений в корпоративной культуре)(5)

8. Какой из этапов предполагает использование партисипасивных методов управления? (Создание условий для широкого участия сотрудников в преобразованиях)(4)

Подведение итогов 1ТУРА.

2 ТУР

А теперь второй тур! Для него у меня есть 4 кубика. Как видите на его гранях, написаны числа. Каждое из чисел означает номер вопроса. Каждый из вас по очереди будет бросать один из кубиков, какой вы сами выберете. И выпавшее число будет номером вашего вопроса. При правильном ответе на него вы получаете звездочку. Как видите, на некоторых гранях кубиков есть числа со звездами. Это номера специальных вопросов, за правильный ответ на который, вы получите бонусную дополнительную звезду! В итоге получится что каждый из вас ответит на 3 вопроса. Вперед! (Номера на кубике зачеркиваются при ответе)

1. Каков маршрут успеха?

о: постановка цели, действия по достижению цели, празднование успеха.

2.Термин «управление»

о: последовательность действий, направленных на обеспечение нормального функциония организации.

3. Термин «руководство лидерства»

о: последовательность действий, нацеленных на создание организации и приспособление ее к существенно меняющимся обстоятельствам.

4*. Назвать причины самоуспокоенности.

о: - отсутствие явно ощутимых кризисов

- кажущийся избыток ресурсов

- занижение производственных стандартов

- оргструктуры, нацеливавшие служащих на решение узкофункц-х задач.

- излишне успокоенный тон топ-менеджера

- особенности человеческой психики, игнорирующие и нежелательные факторы

- несовершенная оргкультура

- отсутствие удовлетворительной обратной связи с внеш. средой

- система учета, основанная на ошибочных показателях оценки эффективности работы

- особенности руководства.

5. Термин «команда»

о: автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способных оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.

6. Основные признаки команды.

о: - эффективное конструктивное межличностное взаимодействие.

- профессионализм каждого сотрудника

- положительное мышление

- способность согласованно работать на общий рез-т

- не фиксируемое гибкое и мобильное распределение функций между членами команды

7*. Назвать 4 пути формирования оргкультуры

о: - долговременная практическая деятельность

- деятельность руководителя или собственника

- искусственное формирование оргкультуры специалистами консалтинговой фирмы

- естественный отбор наилучших форм, правил и стандартов.

8. 4 типичных стереотипа, что есть работающий человек:

о: - экономический человек (нач. 20 в.)

- психологический человек (сер. 20 в.)

- технологический человек (20 в.)

- этический человек (конец 20 в.)

9. Термин «власть».

о: возможность распоряжаться действиями, влиять на поведение других людей в определенных целях.

10. Имидж это (4 понятия)

о: - технология успеха; - большие деньги; - больше чем деньги; - понимают как «легенду».

11. Единица общения по Э. Берну это?

о: трансакиция

12*. Процитируете первое и обратное правило коммуникации:

о: пока трансакции дополнительные ,коммуникации будут протекать гладко и продолжаться сколь угодно долго.

когда трансакции пересекаются, то процесс коммуникации прерывается и может возникнуть конфликт.

13. Этот психолог предложил модель трансакционного анализа?

о: Эрик Берн

14. Назовите основные блоки Project Management (управление проектами):

о:

- Цели (ценности ,задачи и т.д.)

- Объекты (предметы, модели, анталогия)

- Средства (техника,технологии)

15. Сущность экономического человека?

о: основан на принципе денежного расчета. Деньги решают всё. Тот кто платит в праве требовать

16. К какой из властей относится эффективная передача своей точки зрения другому----

о : власть убеждения

17. 2 явления, влияющие на жизненный цикл команды?

Ответ: 1) Динамика развития всей команды

2) Особенности развития индивидуального члена команды

18. Перечислите уровни эффективности управления?

О: физический, интеллектуальный , духовный

19. Как называется наука о том как нравится людям?

о : имиджелогия

20: Назовите 3 инстанции образа «Я» :

- Родительская; - Взрослая; - Детская

21. На какие вопросы нужно ответить когда мы обращаемся к рефлексии?

- Что я хотел? - Что я для этого делал и как? - Что получилось? - Что я буду делать?

22*. Назвать основные компоненты внешнего мира, вызывающие необходимость орг. изменений:

- Экономические (глобализация рынка, приводящая к свободному перетеканию капиталу)

- технологические (Научнотехнический прогресс)

- политико-правовой (законадательства, нпа, полит. сит-я)

- соц.-культурные (мода и сист. ценностей)

- физико экологические

23. Простые трансакции это какие трансакции?

О: те в которых задействовано одно состояние (одна инстанция)

24. Назовите три кита формирования общественного мнения:

О: - авторитет; - вера –стереотип.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ВСЕЙ ИГРЫ

А теперь подведем итоги игры. Наибольшее количество звезд набрала ..... и она становится звездой нашей игры и получает корону и ключи от автомобиля. (В случае ничьей побеждает «Дружба»)

Поздравляем!! *Все хлопают*!

Приложение Ж

Сценарий проведения итогового занятия по менеджменту.

Презентация авторского игрового фильма посвященного менеджерам всех времен и народов «Игра со временем».

Ведущие: Аня и Максим.

Аня: Добрый день! Мы рады приветствовать Вас на нашем празднике, на нашем итоговом занятии по менеджменту.

Макс: Помимо изучения теории менеджмента мы проводили исследовательскую работу, в которой мы рассматривали исторических лидеров России с позиции современного менеджмента. Но перед тем как мы окунемся в путешествие по многочисленным просторам нашей работы, нужно понять, что же такое менеджмент и для чего он нам нужен.

Аня: Данная дисциплина начала развиваться в том виде, в котором мы привыкли её воспринимать во времена великой индустриальной революции XVII–XIX вв., которая оказала гораздо более существенное влияние на теорию и практику управления, чем все предшествующие революции.

Макс: Именно тогда появилась потребность в талантливых управленцах, которые могли бы выработать свою стратегию управления фирмой и развития бизнеса и привести фирму к успеху, или, в крайнем случае, спасти ее от банкротства.

Аня: Английское слово «manage» означает не просто управлять, но ухитряться, не просто руководить, но умудряться. Иными словами, не «вкалывать» в поте лица, а ловчить, ловить удачу, укрощать или усмирять других.

Макс: Управление есть совокупность искусства и науки, задача которых, во-первых, стимулировать людей и направлять их , чтобы они действовали в рамках порученного им дела так же, как они поступали бы по собственной инициативе при условии понимания ими всех взаимосвязей, причин и последствий каждой конкретной ситуации; и, во-вторых, объединять деятельность всех людей внутри организации.

Аня: Но следует принять во внимание, что в России особый менталитет и теория, устоявшегося на Западе менеджмента, для нашей страны не всегда применима. Зачастую некоторые идеи управления в России приобретают иные очертания и смысл. Именно поэтому на протяжении всего семестра мы рассматривали российских лидеров.

Макс: Итак вся наша группа была разделена на подгруппы, каждая из которых выбрала для себя своего лидера. Причем каждая получившаяся подгруппа, стала своего рода организацией, фирмой со своим девизом, логотипом, названием, руководителем и «подчиненными».

Аня: Ну а сейчас мы представляем вашему вниманию первую из организаций.

Каждая организация представляет и лично сопровождает программу презентации, посвященную своему лидеру – Иван Грозный,

Петр I, Александр Суворов, Екатерина II, Александр I, Владимир Путин.

ПЕРЕД ФИЛЬМОМ

Макс: А теперь мы выставляем на ваш суд нашу творческую работу. Это фильм, который стал результатом сплоченной деятельности всего нашего коллектива. Не судите строго, мы дали волю нашему воображению.

Аня: Желаем приятного просмотра!

Просмотр фильма.

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Аня: В заключении хотелось бы выразить благодарность всем, кто принимал непосредственное участие в создании сегодняшнего мероприятия.

Макс: А теперь мы приглашаем на сцену нашего любимого

преподавателя по менеджменту Валентина Владимировна. Просим!

А сейчас…- Итоговая рефлексия!

Приложение 3

Итоговая личная рефлексия студентов

Что понравилось	Кол-во (%)
1.Интересная форма проведения занятий – творчество в процессе обучения	93 %
2. Возможность всю теорию «пощупать» на практике	50 %
3. Самостоятельность и креативность при подготовке итогового занятия	48 %
4. Самостоятельная исследовательская работа	33 %
5. Харизматическая личность преподавателя	29 %
6. Проявление личных качеств и возможностей	21 %
7. .Вовлеченность всех в занятия	21 %
8. Понравились лекции с множеством примеров	19 %
9. Процесс рефлексии	19 %
10. Групповая форма работы	14 %
11. Постоянное развитие в течение семестра	14 %
12. Исторический подход к менеджменту	8 %
13. Сдружились с новыми людьми	7 %
13.Было видно каждого (кто на что способен)	7 %
14. Публично выступать	4 %
15. Полученное превосходство над другими студентами, где не было таких занятий	4 %
16. Диалоговая площадка	4 %
Чему научились	**Кол-во (%)**
1. Не бояться публичных выступлений Качественное изменение:	48 %
2.Приемам управления коллективом (координации, мотивации)	44 %
3. Работать в команде	29 %
4. Сдружились коллективом	22 %
5. Быть «охотником» (знать, как четко попасть в цель)	15 %
6. Планировать	14 %
7. Развиваться и совершенствоваться	14 %
8. Коммуникабельности	14 %
9. Качественное изменение «Стали на порядок выше»	14 %
10. Взаимопониманию	11 %
11. Организованности	11 %
12. Ставить цели	11 %
13. Позитивному настрою	11 %
14. Привлекать внимание, вызывать интерес	11 %
15. Держать цель	11 %
15. Слушать, слышать, понимать, промысливать	8 %

16. Достигать успех во всем	7 %
11. Ответственности	7 %
4.Опыт в сфере рекламы	7 %
9.Самоотдачи в образовательном процессе	7 %
10. Менеджменту при подготовке итогового занятия	7 %
13.Процессу рефлексии	7 %
17.Доводить до конца общее дело	7 %
21. Быстро адаптироваться в любой ситуации	7 %
20.Заботиться о подчиненных	7 %
24. Держать ситуацию под контролем	7 %
25. Оценивать и рассматривать разные ситуации	7 %
26. Разбираться в проблемах	7 %
27. Подводить итоги	4 %
30. Переходить из коммунального слоя в содержательный	4 %
Где смогу применить полученные компетентности	Кол-во (%)
1. В работе	74 %
2. В семье – «по содержанию»	50 %
3.В учебе (студсовете)	36 %
4.В личной жизни	36 %
3.В жизни	30 %
7. При организации людей	11 %
8. В карьере	11 %
9. Менеджмент везде	7 %
6. В саморазвитии	7 %

Приложение И

Проект создания Центра студенческих инициатив

Особое геополитическое анклавно-эксклавное положение Калининградской области определяет специфику её развития. Поскольку политика и бизнес региона строятся на единственно возможных принципах вхождения в международные сети, постольку и стратегии развития вузов региона должны быть направлены на развитие интеграционных международных процессов в системе регионального вузовского образования.

Болонская декларация - "Декларация о европейском пространстве для высшего образования" была подписана 19 июня 1999 года в Болонье министрами образования 29 европейских стран. Основная цель программы – "создание общеевропейского пространства высшего образования с целью повышения мобильности граждан на рынке труда и усиления конкурентной способности европейского высшего образования". Россия, наряду с еще 6 странами, стала участницей Болонского процесса 19 сентября 2003 года. Сущность Болонского процесса заключается в том, чтобы к 2010 году реформировать структуры систем высшего образования европейских стран с целью движения к сближению, но при этом сохранять фундаментальные ценности и разнообразие образовательных систем, существующих в этих странах. Одной из основных задач в рамках Болонского соглашения является -«Повышение роли студентов в управлении вузом, участие студентов в контроле качества обучения».

Результаты исследований и мониторинга студенческой жизни показывают, что большинство калининградских студентов, в том числе и студентов Калининградского Института Туризма – филиала Российской Международной Академии Туризма (КИТ (РМАТ)), не готовы к участию в Болонском процессе. Требуется целый ряд организационно-правовых мероприятий и бюджетных мер в масштабе страны и Калининградской области, чтобы студенчество РФ смогло в полной мере участвовать в этом процессе. Одним из шагов по реализации решений Болонского соглашения применительно к нашей области, в частности к КИТ (РМАТ) является деятельность по содействию развития творческой инициативы и самостоятельности наших студентов. Этой цели служит создание в рамках КИТ (РМАТ) Центра Студенческих Инициатив (ЦСИ), явившегося одним из результатов проектной деятельности студентов 3 курса специальности «Менеджмент организации» в результате Инновационного образовательного маршрута по дисциплине «Основы менеджмента», проходившего в течение двух семестров. Инициатива и разработка концепции принадлежит полностью самим студентам КИТ(РМАТ).

Центр студенческих инициатив (ЦСИ) – является органом студенческого самоуправления Калининградского института туризма – филиала Российской международной академии туризма.

Миссия ЦСИ – содействие повышению качества формирования будущего специалиста в рыночных условиях путем: обеспечения методической, организационной и финансовой поддержки студентам, стремящимся реализовать свои идеи и проекты в научно-исследовательской инновационной сфере; единения студентов института; развития межвузовских и координационных связей, а также помощь студентам в трудоустройстве после окончания института.

Цели ЦСИ:

1.Способствовать раскрытию внутреннего потенциала студентов, их активизация и создание условий для возникновения их творческих инициатив.

2.Способствовать воплощению студенческих инициатив.

3. Содействие поддержанию здорового образа жизни студентов.

4.Установление контактов и реализация совместных программ и проектов с вузами и другими социальными партнерами.

5.Содействие развитию студенческого самоуправления.

6.Расширение возможностей практического овладения актуальными компетенциями.

7.Совершенствование и увеличение объема изучения иностранных языков.

8.Осуществление мониторинга и совершенствования деятельности самого ЦСИ.

Планирование деятельности ЦСИ осуществляется ежегодно и формируется на текущий учебный год. Все мероприятия (занятия), осуществляемые в рамках ЦСИ для студентов проводятся бесплатно и общедоступно.

Основные задачи ЦСИ:

1) Создание различных курсов и клубов, для развития интеллектуального потенциала студентов КИТ: клубов совершенствования иностранных языков (английского, французского, немецкого, польского, испанского и др.); студенческого PR-клуба; курсов «Основы психологической саморегуляции»; клуба «Карьера» и др.

2) Организация и проведение активного и интересного досуга студентов: праздников, туристических походов разной степени сложности, дней Здоровья, различных мероприятий, спортивных соревнований и т.д.

3) Проведение дней самоуправления КИТ (РМАТ), когда студенты могут попробовать себя в разных ролях (преподавателей, руководителей подразделений). Такая возможность является отличным тренингом, для улучшения ораторских способностей, коммуникативных и управленческих компетенций будущих специалистов-управленцев.

4) Проведение различных внутри- и межвузовских конференций, где студенты могут проявлять себя, представлять свои проекты, узнавать инновационные технологии и тенденции развития, приобретать новые полезные связи, общения, знакомства.

5) Организация инновационного сотрудничества с различными турфирмами, гостиницами, ресторанами и проведение там творческих проблемных занятий, осуществляющих практическое закрепление полученного теоретического материала, приобретение превосходного опыта в области будущей профессии, в некоторых случаях – нахождение своего будущего рабочего места.

6) Организация встреч с работодателями, что дает шанс студентам после окончания института устроиться на работу по специальности и далее самореализовать себя.

Основные направления деятельности ЦСИ КИТ(РМАТ):

1) Проведение практик и стажировок за границей и в области.

2) Создание студенческой газеты ЦСИ.
3) Создание сайта ЦСИ КИТ(РМАТ).
4) Развитие международного спортивного туристического клуба.

Деятельность ЦСИ осуществляется следующим образом: из числа студентов КИТ (РМАТ) избирается собрание ЦСИ, которое в свою очередь назначает президента ЦСИ. Президент подбирает из числа студентов, входящих в собрание – Совет ЦСИ. Руководитель Совета проводит совещания, осуществляет всю организационную деятельность ЦСИ.

Руководитель PR- группы организует проведение выставок, ярмарок, акций, дней открытых дверей и т.п.

Руководитель информационной группы – отвечает за сайт ЦСИ, газету ЦСИ, стенд и все другие виды информации.

Руководитель группы культурно-массовых мероприятий организует проведение различных праздников, дней здоровья, походов и т.д.

Руководитель технической группы отвечает за работу с документацией, касающейся всей деятельности ЦСИ КИТ(РМАТ) как в рамках учебного процесса, так и вне учебной деятельности.

Руководитель собрания ЦСИ инициирует креативные предложения студентов, обеспечивает их рассмотрение и принятие, а также передачу их группам Совета ЦСИ.

По мнению самих студентов КИТ(РМАТ): « Мы считаем, что создание Центра Студенческих инициатив в нашем институте очень своевременно. Поскольку деятельность центра непременно положительно скажется на студентах и самом институте. Ведь для студентов - ЦСИ – это реальный шанс выразить себя и самореализоваться. Для работодателей – это шанс выбрать для своей организации лучшие кадры. Ну и для самого института это прекрасная возможность повысить свой имидж и привлечь новых студентов». Особенно это актуально в современных условиях, когда КИТ(РМАТ) делает энергичные шаги по реализации Болонской декларации, уже сейчас его выпускники вместе с дипломом государственного образца получают и европриложение к нему -Diploma Supplement.

Приложение К

Концепция проекта молодежного общественного объединения студентов и выпускников КИТ(РМАТ) «Международная лаборатория маркетинговых исследований»

1. Общие положения

1.1. М**олодежное общественное объединение студентов и выпускников КИТ(РМАТ)** «Международная лаборатория маркетинговых исследований» (МОСиВ «МЛМИ»), далее по тексту Лаборатория, создана на добровольной основе инициативной группой студентов и преподавателей КИТ(РМАТ) при консультационной поддержке специалистов ГОУ «Дом учителя»

1.2. В своей деятельности Лаборатория руководствуется законодательной базой РФ и стран ЕС по вопросам образования и науки.

Лаборатория осуществляет свою деятельность в соответствии с международной политикой по управлению рынками труда специалистов, по формированию новой научной интеллигенции в сфере маркетинга, по проведению международных студенческих, молодежных и педагогических научно-практических конференций, форумов, конкурсов в сфере фундаментальных, прикладных исследований и инноваций.

1.3. В своей деятельности Лаборатория взаимодействует с предприятиями, профессиональными ассоциациями, союзами и конфедерациями, общественными объединениями учащихся школ и системы начального профессионального образования, студентов сузов и вузов, преподавателей, учёных, с управляющими (попечительскими) советами образовательных учреждений, с молодежными некоммерческими организациями региона, России, Европы, Мира.

2.Миссия, цели и задачи

2.1. Миссия Лаборатории – служение развитию маркетинга индустрии туризма и гостеприимства в мировом рыночном сообществе.

2.2.Цель – выполнение маркетинговых исследований и услуг под заказ и инициативно.

2.3.Задачи: - исследование перспектив рынка труда, консультации по трудоустройству молодых специалистов

- формирование портфеля заказов на образовательный маркетинг (стратегии выхода образовательных учреждений области на уровень СУПЕР ШИК)

- формирование банка актуальной текущей и перспективной информации в рамках деятельности Лаборатории;

- продвижение в управляющий совет КИТ(РМАТ) предложений по возможностям развития маркетинговой подготовки студентов всех специальностей.

- непрерывное самообразование в сфере маркетинга и участие в конференциях, семинарах, консультациях, конкурсах маркетинговой сферы;

- деятельность лаборатории в сети Интернет.

3.Направления деятельности

2.1. Маркетинговые исследования рынка труда

2.2. Международный стратегический маркетинг и трудоустройство студентов и выпускников КИТ(РМАТ)

2.3.Фундаментальные исследования и инновации

2.4. Организация проведения муниципальных, региональных, российских, международных проблемных маркетинговых конференций, форумов, конкурсов.

4.Обязанности, права, ответственность маркетолога-исследователя Лабораторрии

Обязанность	Право	Ответственность
Непрерывное самообразование, формирование системных представлений и компетенций в сфере маркетинга	Получение информационной поддержки: - в библиотечной сети образовательных учреждений, - в организациях, заинтересованных в маркетинговых исследованиях	За качество усвоения актуальной, инновационной информации
Участие в создании и развитии системы актуальных маркетинговых исследований	Получение консультационной помощи со стороны коллег и деловых партнёров Лаборатории.	За достоверность и качество результатов деятельности

5.Структура и связи по сотрудничеству

Вузы, сузы, профлицеи, школы Калининградской области	Министерство образования и науки Российской Федерации	Торгово-промышленная палата Российской Федерации	Профессиональные учебные заведения стран Евросоюза	Фонды по поддержке молодых исследователей
КРМОО «Молодежь за свободу слова»	Министерство образования Правительства Калининградской области	Торгово-промышленная палата Калининградской области		
		Российские предприятия индустрии туризма и гостепр-ва	Зарубежные компании	
Молодежные НКО		**«Международная лаборатория маркетинговых исследований»** КИТ(РМАТ)	Управляющие советы учреждений образования	Общественные объединения учащихся, студентов
		I		
		I		

Маркетологи-исследователи

(направления деятельности

Маркетинговые Исследования рынка труда индустрии туризма и гостеприимства	Международный стратегический марке-тинг и трудоустройство студентов и выпускников КИТ(РМАТ)	Фундаментальные исследования Инновации (5 И: институт, интеллект, инфраструктура, инновации, инвестиции)

Приложение Л

Концепция проекта программы создания корпоративного университета на базе кондоминиума «Рыбная деревня».

Замысел проекта «Рыбной деревни» по мнению его разработчиков является примером ландшафтного подхода к решению задач по развитию международного туризма и четкого определения целевых групп клиентов. Программа Компании проектного финансирования включает строительство «Рыбной деревни» на берегу Старой Преголи в историческом центре г. Калининграда и сети сельских усадеб в отдаленных районах области. В комплексном подходе к проектированию гармонично сочетаются этнографичность и бережное отношение к среде обитания.

По согласованию с руководством компании в целях развития совместного сотрудничества в рамках МООК «Лабораторией стратегического маркетинга и инновационного развития» разработан проект концепции развития кондоминиума с точки зрения организации и совершенствования образовательной составляющей системы формирования и развития человеческого капитала кондоминиума.

SWOT-анализ по кондоминиуму «Рыбная деревня»

Внутренние сильные стороны	Способность реализовать уникальную инновационную бизнес-идею Возрождения исторической зоны старого города Кенигсберга Личностные и деловые способности Федорова П.Н., генерального директора Компании проектного финансирования: генерировать конкурентоспособные предпринимательские идеи инновационных объектов (он автор предпринимательской идеи «Рыбная деревня»); привлекать финансы под реализацию идей; вести стратегический кадровый маркетинг и менеджмент, осуществлять кадровую политику по подбору, отбору и подготовке персонала европейского уровня компетентности точно отвечающую миссии и генеральной цели Компании.
Внутренние слабые стороны	Перегрузка текущими проблемами на пути ввода «Рыбной деревни» в эксплуатацию к 2009 г. в ущерб разработке стратегической рекламной политики на весь этот период и текущих просчетов в рекламной деятельности. Трудности формирования команды креативных менеджеров и маркетологов, рабочего персонала, поиск людей, горящих желанием с полной отдачей трудиться на объектах «Рыбной деревни».
Внешние возможности	Финансы Лукойла Креативный маркетинговый и анимационный потенциал КИТ РМАТа. Калининградская область, расположенная в центре Европы, развернута Федеральным Центром и Правительством области на развитие индустрии туризма и гостеприимства конкурентоспособного уровня.
Внешние угрозы	Руководство Компании Федорова П.Н. в условиях внешних дезорганизационных воздействий и муниципальных проблем с городской инфраструктурой вынуждено действовать в режиме рискового менеджмента, что отвлекает от

	планомерной работы по графику ввода эксклюзивных строительных объектов. Сильные команды маркетологов, топ-менеджеров и аниматоров, работающие на конкурентов: Музей мирового океана, Королевский замок и др. Стремительный рост числа вводимых и планируемых объектов-конкурентов с оригинальными программами привлечения людей: «Эпицентр», «Калининград Плаза», «Европа - Центр», «Сердце города»…

Обучение работников – это метод борьбы компании за свою конкурентоспособность. Опыт Японии показал, что важно корпоративное обучение внутри компании, ориентация работников на овладение рядом специальностей, чтобы специалист приобретал компетентность в функционировании компании в целом. Заинтересовать в закреплении таких специалистов можно разными методами: гарантированная занятость, система пожизненного найма, оплата труда и продвижение по службе в зависимости от стажа. При использовании данных методов можно рассчитывать на то, что обученный работник не перейдет к конкуренту, так как, чем больше компания вкладывает в специалиста, тем труднее ему с ней расстаться.

Исходя из изложенного опыта и инновационной политики регионального министерства образования, развитие корпоративной образовательной деятельности в уникальной по замыслу «Рыбной деревне», основанной Компанией проектного финансирования (генеральный директор П.Н.Федоров), исключительно актуальна и может быть реализована в следующей последовательности: Ресурсно-рекрутинговое агентство – Корпоративная система непрерывного образования - Корпоративный университет «Рыбной деревни».

Цели и задачи проекта.

Цель 1.Разработать и реализовать бизнес-стратегию «Ресурсно-рекрутинговое агентство» как практическая академия кадров корпорации «Рыбная деревня».

Задачи:

1. Формирование ресурсной деятельности по «воспитанию к карьере» в рамках координируемой ЕС системы «Профессиональное образование и трудовые ресурсы Калининградской области»;
2. Формирование субъекта рекрутингового бизнеса - «Ресурсно-рекрутингового агентства» корпорации «Рыбная деревня» по принципу – «Кадры на продажу».

Цель 2. Разработать и реализовать бизнес-стратегию «Корпоративная система непрерывного образования» Рыбной деревни.

Задачи:

1.Формирование системы непрерывного личностного роста персонала;

2.Формирование системы непрерывного профессионального роста персонала;

3.Формирование системы непрерывного карьерного роста персонала с потенциалом менеджеров, исходя из стратегии холдингового развития «Рыбной деревни».

Цель 3. Разработать и реализовать бизнес-стратегию «Корпоративный университет «Рыбной деревни».

Задачи: 1.Разработка и реализация концепции «Компетентностное образование персонала» в рамках Корпоративного университета «Рыбной деревни» с внедрением системы МВА по подготовке универсальных специалистов - мастеров делового администрирования;

2.Разработка и реализация проекта «Ректорат Корпоративного университета Рыбной деревни»;

3.Разработка и реализация проекта «Факультеты и деканаты Корпоративного университета Рыбной деревни».

Этапы и направления деятельности:

1.Создание и развитие деятельности Ресурсно-рекрутингового агентства в рамках стратегической логистики проекта «Рыбная деревня» с учетом интересов:

- Административного центра кондоминиума комплексной организации бизнеса и досуга «Рыбная деревня»;
- Этнографического и торгово-ремесленного центра «Рыбная деревня».

2.Создание и развитие деятельности Корпоративной системы непрерывного образования персонала:

-Административного здания центра кондоминиума;

-Квартала «Староганзейский»;

-Гостиницы «Кружка кайзера»;

-Культурно-делового центра «Башня Бессела»;

-Делового центра «Рыбная биржа»;

-Гостиницы «Суворов»;

-Информационного центра;

-Видовой башни «Маяк»;

-Речного вокзала с гостиницей «Шкиперская и рестораном «Лангуст»;

-Видовой башни «Ломзе»;

-Спортивно-развлекательного центра «Гребной клуб»

-Квартала «Башня Альбрехта».

3. Создание и развитие деятельности Корпоративного университета «Рыбной деревни» как образовательной системы уровня «СУПЕР ШИК»:

- **С**овременность используемых образовательных технологий;
- **У**ниверсальность подготовки выпускников к деятельности на объектах «Рыбной деревни»;
- **П**ерспективность направлений развития университета с учетом преемственности традиций кёнигсбергского университета «Альбертина»;
- **Е**динство в кадровой политике Корпоративного университета в рамках стратегической логистики проекта «Рыбная деревня»;
- **Р**езультативность компетентностной подготовки специалистов;
- **Ш**кола **И**нтеллекта и **К**ультуры персонала – Корпоративный университет кондоминиума «Рыбная деревня» - субъекта совместного обладания и управления на данной территории бизнес-структурами, в которых «Каждый сотрудник - достойное Лицо «Рыбной деревни».

Механизм реализации концепции включает:

1.Обеспечение продуманной реализации основополагающих принципов кондоминиума и холдинга в части единой кадровой политики по управлению ресурсами интеллектуального капитала персонала корпорации, поскольку корпорация «Рыбная деревня» по своей сути имеет холдинговое устройство.

2. Создание единой системы репутационного маркетинга и менеджмента корпорации «Рыбная деревня», включающей подсистемы:

- **стратегического кадрового маркетинга;**
- **стратегического кадрового менеджмента.**

Приложение М

Проект программы развития туристско-рекреационной зоны муниципального образования «Городское поселение Приморьевское»

Светлогорского района Калининградской области).

Применение рассмотренных в разделе 2.3 методик по организации коллективного проектирования в рамках системы непрерывного профессионального образования во временно созданных творческих коллективах без отрыва от производства осуществлялось в городском поселении Приморьевское для решения проблемы стратегического развития туристско-рекреационной зоны рассматриваемой территории.

Под руководством «Лаборатории стратегического маркетинга и инновационного развития» была организована временная эффективная рабочая группа. В группу разработчиков были привлечены сотрудники властных организаций, представители населения, образовательных, культурных и бизнес – структур поселения. В качестве объекта была рассмотрена территория, включающая поселки Лесное, Приморье, Филино Светлогорского района, образующие Приморьевское поселение. В результате коллективной мыследеятельности с применением технологии организационного проектирования под методологическим управлением консультантов из «Лаборатории стратегического маркетинга и инновационного развития» Калининградского института туризма – филиала РМАТ – разработана **концепция развития туристско-рекреационной зоны муниципального образования «Городское поселение Приморьевское»** Светлогорского района Калининградской области.

Кроме базового документа развития, основными качественными результатами данной образовательной проектной деятельности по повышению квалификации явились:

- соорганизация коллектива;
- развитие творческих способностей участников (рост интеллектуального капитала поселения);
- обучение методики организационного проектирования;
- приобретение опыта саморазвивающейся системы.

Ну и конечно – самое главное, что реализовывать концепцию значительно легче людям, принимавшим участие в ее разработке – процесс оестествления (см.2.3).

Обоснование цели. Необходимость создания Концепции обусловлена растущим значением приморских населенных пунктов Светлогорского района Калининградской области в социально-экономическом развитии региона в целом, остротой проблем обеспечения их жизнедеятельности, задачами создания привлекательного имиджа поселений Калининградской области в глазах отечественных и зарубежных инвесторов.

Постановка проблемы. В результате остаточного принципа финансирования мероприятий по инженерному обустройству и благоустройству поселки Лесное, Приморье, Филино пришли в запустение из-за критического износа жилого фонда, инженерных коммуникаций, неудовлетворительной социально-бытовой инфраструктуры и вошли в категорию неперспективных. Отсутствие рабочих мест привело к оттоку активной части населения в санаторно-курортную сферу Светлогорска и на предприятия Калининграда. В результате сложилась тенденция к экономической и социальной деградации отдельных слоев населения, утрате ими инициативы, стремления к наведению элементарного порядка.

Очевидно, что исключительно актуальными являются меры по формированию в населенных пунктах городского поселения потенциала жизнедеятельности, связанного с социально-экономическим развитием и благоустройством своей малой Родины, с появлением в поселении привлекательных рабочих мест и возможностей роста доходов. Создание в поселении современного туристско-рекреационного комплекса и является одной из таких актуальных мер.

Анализ ситуации - возможности территории. Привлекательность территории МО «Городское поселение Приморье»: Кирха – памятник XIY века в поселке Приморье; старинные довоенные домики под красными черепичными крышами, школьный краеведческий музей, частные музеи в усадьбах, уникальный «Музей леса» на территории, прилегающей к поселению; прекрасная природа - лесные массивы, луга, озеро, спуск к морю по таинственной ложбине ущелья, овеянного древними легендами и былями, великолепная морская гавань.

Ключевые факторы привлекательности: наличие поблизости железной дороги; через поселки Лесное и Приморье проходит автомагистраль.

Дополнительные факторы привлекательности:

- на территории поселения нет производств с вредными выбросами в окружающую среду,
- отсутствуют реализованные комплексные проекты туристско-рекреационной сферы;
- проект концепции имеет оздоровительную, спортивную и культурно-историческую направленность;
- действуют льготы ОЭЗ для инвесторов;
- наличие свободных трудовых ресурсов в поселении и на прилежащих к поселению территориях;
- географическая близость к Светлогорскому федеральному морскому курорту с его опытом организации сферы гостеприимства.

В результате процесса организационного проектирования, проводимого временной эффективной рабочей группой были выработаны следующие **предпринимательские идеи:**

- воссоздание истории территории «Островное царство», «Страна мудрецов»;

- Яхтклуб в гавани;
- Игровой музей под открытым небом;
- Фестивали мастеров;
- Оздоровительный комплекс: бани, сауны, массажи, тренинги, имидж-консультации;
- Олимпийская деревня.

Цель и задачи концепции туристско-рекреационной зоны муниципального образования «Городское поселение Приморьевское» Светлогорского района Калининградской области.

Цель – на основе создания совокупности взаимосвязанных правовых, финансовых, экономических, организационно-хозяйственных условий, позволяющих поселению как полноценному субъекту местного самоуправления эффективно использовать свои природные, трудовые, хозяйственно-экономические ресурсы и обеспечить привлекательность территории, приход инвесторов, развитие туристско-рекреационного предпринимательства и повышение уровня жизни населения.

Задачи:

1. Разработка эффективной организационной, хозяйственно-экономической и инвестиционной политики совместными усилиями органов власти, местных предпринимателей, включая молодежное сообщество.

2. Разработка кадровой стратегии притока в поселение специалистов и рабочего персонала активного возраста, системы непрерывного образования как основы профессионального и карьерного роста работающих.

3. Разработка с участием представителей местного сообщества символики поселения (герб, песня, флаг), Кодекса чести жителя поселения, летописи. Это предпосылки создания единой системы воспитания в поселении, включающей развитие трудолюбия, доброжелательности и гостеприимства, предупреждение появления вредных привычек и молодежного вандализма. Система воспитания граждан предполагает совместные усилия семьи, воспитателей и педагогов детских дошкольных учреждений и школы, библиотеки и Дома культуры.

4. Разработка объективных критериев качества и конкурентоспособности туристско-рекреационных услуг в поселении как основы стабильной работы и роста числа приверженцев Приморского городского поселения и меценатов.

Структура туристско-рекреационного комплекса

1. Международный молодежный центр

Миссия создаваемого центра – прорыв в будущее по реализации возможностей развития местного самоуправления в поселении с участием молодежи.

Структура и направления деятельности центра:

А)Ресурсно-рекрутинговая академия:

- кадровый маркетинг, профориентация и консультирование по разработке личных планов образования и карьеры,
- содействие в трудоустройстве и профадаптации на рабочих местах,
- предпринимательская подготовка в сфере туризма, гостеприимства и обеспечивающих производств (мясомолочное производство, овощеводство, садоводство, цветоводство, сувенирное дело и т.п.),
- бизнес-инкубатор: информационная, консультационная и организационно-финансовая поддержка начинающих предпринимателей. Б) Школа-практикум молодых политиков и лидеров молодежных НКО:
- инновационное образование, туры-тренинги общения,

сотрудничества, содружества и делового успеха;

- туристские слеты, туристско-краеведческие акции;
- молодежные международные конгресс-туры.

2. Научно-практический комплекс

Решение актуальных для настоящего и будущего фундаментальных и прикладных проблем охраны окружающей среды, как основы сохранения рекреационного потенциала территории и долгосрочного развития туризма и рекреации.

Привлечение в МО «Городское поселение Приморье» ученых для организации научно-исследовательских работ на постоянной (или вахтовой) основе, практиков-инноваторов по решению актуальных проблем сохранения прибрежных лесных массивов и береговой полосы, создания необходимой инженерной инфраструктуры.

Образовательная политика Правительства Калининградской области ориентирована на создание системы непрерывного образования привлекаемых специалистов и местного населения, ориентированной на личностный, профессиональный и карьерный рост.

Создание научно-практического комплекса в поселении – это перспектива для проведения региональных, российских и международных конференций, конгрессов и форумов в сфере экологии, охраны окружающей среды, туризма, рекреации и спорта.

3. Комплекс экологического транспорта

По опыту инициативного развития сети экологического транспорта в столице России, при поддержке этого направления лично мэром Москвы Юрием Михайловичем Лужковым и Московским Правительством, в концепцию заложено создание в перспективе Комплекса экологического транспорта в туристско-рекреационной зоне МО «Городское поселение Приморье».

Данное направление экологической деятельности создает важные предпосылки для:

- сохранения окружающей исторической природной среды по всей цепочке создаваемых туристско-рекреационных объектов,

- развития регулярного местного транспортного сообщения,

-доступа (в нужное время) к объектам социально-бытовой сферы и рабочим местам, к предприятиям торговли и учреждениям здравоохранения, образования, культуры.

4. Яхтклуб

Пожалуй, нет по всей прибрежной акватории Балтийского моря, начиная от Балтийской (Вислинской) косы и кончая Куршской косой, такой удивительной по красоте прибрежного ландшафта и привольной по размерам гавани как вблизи поселка Приморье. Концепцией предусмотрено развитие парусного спорта на основе создания привлекательного бизнес-предприятия – «Яхтклуб в Приморской гавани».

5. Комплекс «Олимпийская деревня»

Прогрессивная политика Правительства Калининградской области в спортивной сфере по подготовке детско-молодежного резерва по олимпийским видам спорта строится с учетом имеющегося в области опыта деятельности ДЮСШ, секций, клубов. Так, даже в отдаленном поселке Железнодорожный около 20 лет успешно действует секция по олимпийскому виду спорта - дзюдо для детей с 6 до 17 лет под началом замечательного тренера Кацера В. М. Правительство области осуществляет практические меры в этом направлении:

- в 2007 году будет вводится в строй 28 универсальных спортивных площадок и сооружений;
- в Калининграде открывается государственное спортивное среднее специальное учебное заведение по подготовке олимпийского резерва и тренерского потенциала (именно из таких учебных заведений формируются на 90% сборные команды России).

Заложенная в данную концепцию «Олимпийская деревня» для круглогодичных спортивных сборов и мероприятий на берегу Балтийского моря в полной мере соответствует мерам, предпринимаемым правительством области по укреплению физической культуры и развитию спорта в детской и молодежной среде. Создан фонд олимпийских надежд.

В планах правительства - развитие 48 видов спорта с охватом до 30% населения (сравним 12% в 2007 году). Часть областных спортивных мероприятий, в том числе в рамках областной программы «Спорт для всех», могут в перспективе проводиться на территории поселения Приморье. Это всегда будет актуально для юных и взрослых жителей большинства сельских территорий области, не имеющих выхода к Балтийскому морю, то есть многие дети, вырастающие там моря-то никогда и не видели.

Конкуренцию данному замыслу составит план правительства области по развитию приморской территории Зеленоградского района как спортивной мекки области, в

т.ч. создание Зеленоградского федерального комплекса пляжного футбола на территории детского оздоровительного лагеря им. Л.Голикова.

6. Курортно-оздоровительный комплекс

Создание курортно-оздоровительного комплекса в поселении основывается на практическом использовании рекреационных, лечебных факторов Балтийского моря и побережья:

-реализация возможностей аэротерапии чистым морским воздухом,

-использование потенциала мягких, нежных, нежарких солнечных лучей для гелиотерапии более 170 дней в году,

- после решения проблем очистки сточных вод, постройки канализационного коллектора использование закаливающих морских купаний – талассотерапии,

- правительство области решает задачу укрепления береговой полосы и благоустройства морской прибрежной зоны, что позволит наряду с популярными экстремальными походами по морскому побережью организовывать курортные оздоровительные прогулки вдоль моря и людям с ограниченными возможностями здоровья.

Изюминкой курортно-оздоровительного комплекса планируется сделать «цепочку банного сервиса», включающую разнообразные, популярные в туристской среде виды оздоровления баней: от русской баньки, турецкой влажной и финской сауны до японской. Здесь же и популярные веселые души и шутихи по-Петровски.

7. Музейно-выставочный комплекс.

На территории поселения в усадьбах местных жителей и непосредственно в Приморьевской средней общеобразовательной школе уже имеются немалые ресурсы музейного значения: археологические, геологические, исторические, бытовые. В поселке Лесное и прилегающем к нему лесном массиве бережно сохраняются ценные представители флоры. По образному определению специалистов Калининградского областного детского центра экологической образования и туризма – это основательные «Граждане Вселенной» - сорняки и «первоцветы-торопыги», «растения, которые лечат» и «красочные цветочные растения», а главное - «редкие и исчезающие виды растений».

В уникальном «Музее леса», расположенном здесь же, представлены такие уникальные экспонаты флоры и фауны, прикладного и изобразительного искусства, навеянного величием «царства друидов» и в таком количестве, что музей активно посещаем в течение всего года, в любой сезон. Развитие интерактивного и анимационного направлений музейной и выставочной деятельности рассматривается как реальная прибыльная предпринимательская перспектива.

8. Театрально-концертный комплекс.

Театрально-концертный комплекс «Ретро и Авангард», действующий по Календарю досуговых событий:
«Приморьевские таланты» на основе художественного творчества местного населения - в Приморьевском доме культуры действуют привлекательные для детей, молодежи и взрослых творческие студии.
«Приморьевские дебюты» на основе совместных социально-культурных проектов с творческими коллективами из городов и районов области, отдаленных от Балтийского моря и располагающих высоким потенциалом увлекательных проектов и программ: Тильзит–театр Евгения Марчели и авторский театр пластики Александра Мацуры из Советска, неповторимый детско-молодежный хореографический коллектив «Патризанский сапфир» (хореограф-авангардист Переверзева Полина из Партизанского Багратионовского района), другие замечательные творческие коллективы учреждений дополнительного образования детей и учреждений профессионального образования Калининградской области, победители региональных, всероссийских и международных конкурсов.

Начиная с 1998 года Комитет по туризму и межрегиональным связям (руководитель комитета Зимоглядова В.В.) администрации Калининградской области приступил к разработке и публикации Календаря привлекательных событий, проводимых в рамках Светлогорского Федерального морского курорта России. Это послужило росту репутации курорта в российских и европейских деловых кругах, в туристской среде.

Инновации на рыцарский лад предлагает в поселке Некрасово Гурьевского района талантливый предприниматель Петр Мироненко – это праздники в замке Шаакен, собирающие сотни любителей старины. Здесь проводятся бои викингов и рыцарские бои, выезд мушкетеров, мастер-классы по стрельбе из боевого лука и катание на лошадях. Местный люд нашел себе рабочие места, а ведь еще пять лет назад поселок тихо умирал. В 2006 году здесь закрыли и школу.

Использование такого рода успешного опыта в поселении Приморье заложено в основу разработки и продвижения к потребителям Календаря «Приморьевских традиций, праздников и событий», например:

- Новогодние каникулы на Балтике (январь)
- День здоровья (апрель)
- День рождения Приморского поселения» (апрель 2007г.)
- Музейная ночь в Приморском поселении (май)
- День рыбака: Нептун со свитой, рыбацкие байки и рыбацкая уха (июль)
- Приморские малые олимпийские игры (август)
- День туристской истории поселения (сентябрь)
- Осень золотая (октябрь).

Приморьевским предпринимателям сферы туризма и рекреации предстоит на начальном этапе организовать разработку уникальных анимационных массовых проектов и представить деловому миру регионального туризма муниципальный Календарь «Приморьевских традиций, праздников и событий», выйти на деловое партнерство с турист-

скими агентствами, образовательными учреждениями области, потенциальными потребителями услуг. Это позволит поселению включиться в региональные, российские и международные туристско-рекреационные бизнес-цепи.

9. Комплекс «Услуги гостеприимства»

Создание данного комплекса предполагает развитие индустрии гостеприимства (размещение, питание, развлечения) на конкурентоспособном европейском уровне, по европейским стандартам, что является основой для привлечения как иностранных, так и российских туристов.

Современные зарубежные технологии гостиничного обслуживания такие, как Хилтон, Статлер, Хендерсон, Мариот, Кемпински, Ральф Хитс, а также российская « Гелиопарк групп» предполагают: -высокий уровень сервиса, -доброжелательность и сердечность, - упрощение всего или наоборот роскошь, исходя из маркетинга будущих потребностей клиентов.

10. Бизнес-сеть «Туристско-экскурсионные маршруты».

Евроэксперты по Калининградской области определяют перспективы развития региона как уникального памятника истории и культуры под эгидой ЮНЕСКО.

Потенциал Калининградского региона действительно велик, в том числе и путешествия по «Островному царству», предлагаемые доктором археологических наук Владимиром Кулаковым, или по загадочной стране «Витланд» (авторский проект Андрея Терехова).

Привлекательные предложения по туристско-экскурсионным маршрутам есть у коллектива педагогов и учащихся Приморьевской школы. Готовит свои предложения известный исследователь истории области Борис Адамов, член правления Калининградского клуба краеведов. Готовы к сотрудничеству с Приморским городским поселением студенты и преподаватели Калининградского института туризма – филиала Российской международной академии туризма.

Приморьевским предпринимателям сферы туризма и рекреации предстоит на начальном этапе разработать муниципальный Информационный проспект экскурсий и туров, а затем пройти непростой путь «интернационализации» (налаживания делового партнерства с иностранными партнерами, потенциальными потребителями услуг создаваемого Приморского туристско-рекреационного комплекса). Это позволит поселению включиться в международные туристско-рекреационные бизнес-цепи.

Механизм реализации концепции

При главе МО «Городское поселение Приморье» создается предпринимательский совет по развитию туризма и рекреации из числа представителей службы «Жилкомсервис», предпринимателей, специалистов по краеведению, туризму и музейному делу, представителей Приморьевской школы (учителей истории и географии, юных лидеров ДЮОО «Экотехнополис»).

На основе данной Концепции ведется разработка: Программы туристско-рекреационной деятельности в рамках Стратегической программы социально-экономического развития МО «Городское поселение Приморье» до 2020 года; - Программы благоустройства поселков; Плана-графика выполнения программы; Системы мониторинга выполнения программы, взаимодействия с населением поселения и со СМИ.

Ресурсное обеспечение.

Ресурсное обеспечение реализации концепции включает:

1. Нормативно-правовое и организационно-хозяйственное обеспечение туристско-рекреационной деятельности: муниципальные

и региональные нормативно-правовые положения и законодательные акты, регулирующие предпринимательство населения, в том числе и предпринимательство юных (с 14 лет) согласно ЗА РФ;

2. Научно-методическое, информационное и консультационное обеспечение туристско-рекреационной деятельности;

3. Маркетинговое и рекламное обеспечение, участие в ежегодных региональных выставках - «Янтур», российских и международных туристических выставках, репутационный менеджмент;

4. Кадровое обеспечение с учетом региональной программы по приему переселенцев: ведение кадрового маркетинга и кадрового менеджмента, создания на начальном этапе на базе Приморьевской СОШ ресурсно-рекрутингового центра и системы непрерывного образования населения поселения;

6.Финансовое обеспечение предпринимательства, создания современной инфраструктуры, благоустройства территории и эстетизации окружающей среды. В основе финансового обеспечения - разработка и реализация инвестиционной политики совместными усилиями органов власти и предпринимателей поселения.

Приложение Н

Инновационный проект «Создание сети ресурсно-рекрутинговых центров поселений Калининградской области»

Локализация специфического пространства, каким является наш регион, влияет на рынок труда, существенно снижая издержки поиска, с одной стороны – квалифицированной рабочей силы, с другой стороны – работы, соответствующей определенной квалификации. Но, несмотря на это мы выделили большое количество специфических проблем, касающихся подбора и качества человеческих ресурсов туриндустрии.

По нашему мнению многие из них решат ресурсно-рекрутинговые центры зон роста туризма и гостеприимства.

В нескольких объектах межкорпоративного образовательного комплекса, а именно на базе «Рыбной деревни» и рассматриваемых поселений для обеспечения внедрения и развития туриндустрии профессиональным кадровым наполнением предусмотрено создание ресурсно-рекрутинговых центров.

Рекрутинг – это высоко профессиональная работа, включающая специальную подготовку и грамотное проведение интервью с соискателем. Важно не только назвать качества, нужные кандидату, компетентно оценить имеющиеся у него качества, но и дать эффективные рекомендации по формированию отсутствующих качеств, актуальных для работы по избранной профессии, в частности в сфере туризма и гостеприимства.

Миссия рекрутера, специалиста, занимающегося поиском, отбором и оценкой кандидатов – облегчение работодателям и кандидатам достижения их целей.

Основная задача рекрутинговой компании – быть посредником на рынке труда, чтобы встреча работодателей и соискателей была простой, безконфликтной, служила бы обоюдной выгоде тех и других, давала уверенность соискателю в завтрашнем дне и стабильности.

Наблюдаемые на сегодняшний день тенденции, связанные с развитием и распространением рекрутинговых агентств следующие:

- приближается время, когда не работодатель будет выбирать и оценивать потенциального сотрудника, а соискатель решит, работать ли ему в данной компании; - реальная перспектива востребованности рекрутинга у работодателей из-за роста запросов на комплектацию целых бизнес юнитов в разных странах мира;

- рекрутинговые агентства на пути объединения в стратегические союзы и альянсы;

- идет усиление сегментации агентств, их специализации и повышения качества рекрутинговых услуг.

Анализ современной теории и практики рекрутинговой деятельности позволяет сделать вывод о том, что в рекрутинг целесообразно включать следующие процессы: поиск кандидатов на должность по запросу предприятий; подготовка к собеседованию на предприятии - заказчике персонала. В случае приема кандидата на работу – профадаптационное консультирование по работе на конкретном рабочем месте в конкретном трудовом коллективе до истечения испытательного срока и перехода испытуемого на постоянную работу.

Услуги рекрутингового агентства работодателям:

– по формированию системы требований к кандидатам в сегодняшних условиях предприятий;
– по кадровому маркетингу для предприятия на перспективу: возраст, национальность, выдержанность, актуальные компетенции;
- рекомендации по построению эффективного взаимодействия работодателя с соискателем.

Услуги рекрутингового агентства соискателям:

- оценка компетенций;

- тестирование и тренинги;

- консультирование по результатам тестирования и тренингов;

- информация о предлагаемых вакансиях на предприятиях;

- помощь в формировании Портфолио документов, достижений и отзывов;

- помощь в составлении резюме;

- рекомендации по построению эффективного взаимодействия соискателя с работодателем;

- консультирование и тренинги при подготовке самопрезентаций;

- подготовка соискателя к интервью на предприятии, тренинги;

- консультирование по вопросам снижения силы стресса от неустроенности;

- профадаптационная помощь на протяжении от трех до шести месяцев после трудоустройства;

- доверительная информация людям, ищущим работу.

Вопросы кадровой политики рассмотрены на примере управления тремя различными территориями области. Общее – высоко компетентные топ-менеджеры – кадровое достояние России: Белорусский Валерий Александрович - глава МО «Городское поселение Железнодорожное» Правдинского района; Килинскене Раиса Михайловна,

«Лучший директор России – 2007» – первый заместитель главы «Ковровского сельского поселения» Зеленоградского района; Федоров Павел Николаевич, профессор – генеральный директор Компании проектного финансирования, основатель уникального объекта туризма и гостеприимства кондоминиума «Рыбная деревня».

Для выбора стратегии развития и выработки рекомендаций по реализации этой стратегии под руководством руководителя «Лаборатории стратегического маркетинга и инновационного развития» была проведена аналитическая работа, в форме SWOT – анализов, представленных в таблицах. Инновационный проект «Создание сети ресурсно-рекрутинговых центров поселений Калининградской области» создавался с применением методики коллективного проектирования (см. разд.2.3). Для этого были сформированы «эффективные рабочие группы», в которые наряду с руководителями вошли основные специалисты администраций и представители различных ключевых слоев рассматриваемых поселений.

Таблица №1 SWOT-анализ по МО «Городское поселение Железнодорожное» Правдинского района

Внутренние сильные стороны	Готовность главы поселения Белорусского В.А.: - отдавать свои силы служению людям, родному краю, Отечеству, - реализовывать инновационные подходы в кадровой политике по отбору и подготовке предпринимательских кадров для сферы исторического туризма и гостеприимства, промышленности и сельского хозяйства, развиваемых на территории поселения. Глава поселения привлекает калининградских и иностранных предпринимателей для реализации стратегической программы экономического развития поселения. Муниципальное предприятие поселения «Жилкомсервис» успешно ведет благоустроительные работы на территории поселения, меняет к лучшему облик поселков, поддерживает чистоту, обеспечивает ухоженность 29 поселков, входящих в состав поселения.
Внутренние слабые стороны	Трудности формирования команды местных предпринимателей сферы гостеприимства, отбора и подготовки рабочего персонала до уровня, соответствующего европейским стандартам по размещению, питанию и организации досуговых программ по запросам клиентов. Сложность привлечения к партнерству Калининградских кадров сферы гостеприимства в связи с отдаленностью поселения от мега-полиса региона (более 75 км.). Калининград располагает необходимым поселению ресурсом кадров, но поселок Железнодорожный, являющийся центром поселения, не располагает ресурсом жилья для привлечения необходимых специалистов. Отсутствие необходимой инфраструктуры туриндустрии.
Внешние возможности	Непосредственная близость к границе с Польшей и перспектива развития приграничного сотрудничества, взаимодействия кадров. Это привлекательный фактор вложения бизнесменами капитала в развитие рекреационного отдыха, экологического и исторического туризма, разви-

	тия сети гостевых домов и сельских усадеб, ориентированных на размещение и питание гостей, и по сути на высокий сервис. В поселении успешно развивается культурологическое направление деятельности «русских немцев» по линии немецко-русского дома. Это важный фактор подготовки кадрового потенциала для сферы гостеприимства. Налажено сотрудничество администрации поселения с рядом институтов Калининграда и Санкт-Петербурга по вопросам перспективного развития кадровой политики в сфере туризма и гостеприимства, в том числе с единственным в регионе профильным вузом - Калининградским институтом туризма – филиалом Российской международной академии туризма. Правительство Калининградской Области и администрация Правдинского района рассматривают развитие индустрии туризма и гостеприимства в поселениях как одну из возможностей интернационализации - включения приграничного поселения Железнодорожное в международные бизнес-сети гостеприимства.
Внешние угрозы	Косвенное конкурентное давление со стороны активного развития командой предпринимателей - подвижников исторической инфраструктуры туризма и гостеприимства в Черняховском районе на основе восстановления орденских замков на территории района, сильных конкурентов уникальным историческим достопримечательностям Железнодорожного -руинированному замку Гердауэн и разрушающемуся гердауэнскому торгово-ремесленному посаду средневековья. В Инстербургском замке за последние 15 лет сложились оригинальные традиции -театрализованные интерактивные программы для определенной категории клиентов – из числа почитателей истории рыцарской, герцогской и королевской эпох в Восточной Пруссии.

Вывод – отдаленное от центра области МО «Городское поселение Железнодорожное» располагает активной, ответственной командой исполнительной и представительной власти, уникальным потенциалом исторических достопримечательностей и природных рекреационных ресурсов (ландшафты, леса, парк). Однако отсутствие в поселении профессиональных учебных заведений по подготовке специалистов для гостеприимства и туризма ведет к необходимости гибкой стратегической кадровой политики подбора, отбора, мотивации, «воспитания к карьере» и компетентностной подготовки начинающих предпринимателей, рабочего персонала по приему, размещению, питанию, дополнительным услугам, экскурсионному обслуживанию, рекреационному отдыху, восстанавливающему силы.

Аналогичная проектно-аналитическая работа была проведена относительно «Ковровского сельского поселения» Зеленоградского района. Данное сельское поселение образовано в 2006 г. на основе слияния трех сельских округов: Муромского, Романовского Мельниковского. Поселение располагает значительным историческим и природным потенциалом развития туризма и гостеприимства. В проекте стратегии социально-экономического развития Ковровского сельского поселения развитие туризма, рекреа-

ции и гостеприимства определено в числе приоритетов. В настоящее время готовится к экспертизе первый многодневный туристский маршрут по историческим местам и природным достопримечательностям поселения.

Таблица №2 SWOT-анализ по МО «Ковровское сельское поселение» Зеленоградского района

Внутренние сильные стороны	Способность команды администрации поселения реализовать инновационные подходы в отборе и подготовке кадров для сферы гостеприимства, развиваемой в поселении Возрождение истории территорий поселения Первый заместитель главы поселения Килинскене Раиса Михайловна – победительница Всероссйского конкурса деловых женщин 2007 года - «Лучший директор России», инициатор постоянно действующей системы совершенствования «зеленого убранства придомовых территорий» во всех 54 поселках. Килинскене Р.М. имеет успешный многолетний опыт привлечения предприниимательских инвестиций для реализации актуальных для социально-экономического развития поселения идей.
Внутренние слабые стороны	В состав администрации поселения вошли специалисты и рабочий персонал 3-х бывших администраций сельских округов. Часть работников проживает за пределами центра поселения – пос. Коврово, отсюда стремление людей благополучно добраться после работы домой, что связано с транспортными проблемами. Как следствие, сложности с мотивацией на полную профессиональную и должностную самоотдачу, с готовностью к ненормированному рабочему дню. Недостаточность подзаконных актов к Федеральному закону № 131, в рамках которого созданы нынешние поселения, ведет к сложностям с профессиональной подготовленностью специалистов и рабочего персонала к работе в меняющихся организационно-правовых условиях. Перегрузка специалистов администрации текущими хозяйственными проблемами в ущерб разработке стратегической кадровой политики в сфере развития госте-

	приимства. Текущие недоработки в рекламной деятельности силами специалистов администрации ресурсов рекреации и гостеприимства на территории поселения. Трудности формирования команды начинающих сельских предпринимателей, рабочего персонала, готовых осваивать европейские требования по гостеприимству.
Внешние возможности	Заинтересованность ряда зеленоградских и калининградских предпринимателей во вложении капитала в развитие рекреационного загородного отдыха и сельского туризма в непосредственной близости от Федерального зеленоградского морского курорта России, развиваемого Правительством как *спортивной мекки* на побережье Балтийского моря. Наличие договора о долгосрочном сотрудничестве с поселением Калининградского института туризма, с КИТ(РМАТ), располагающими креативным маркетинговым и инновационным анимационным и образовательным потенциалом методистов, преподавателей, студентов и слушателей факультета дополнительного профессионального образования - практиков сферы краеведения, туризма и гостеприимства. Правительство Калининградской области и районная представительная и исполнительная власть рассматривают развитие индустрии туризма и гостеприимства как одно из приоритетных направлений интернационализации, то есть включения в международные бизнес-сети гостеприимства. Возможность привлечения калининградских кадров сферы гостеприимства для создания такого рода объектов и работы на них в связи с близостью Ковровского поселения к центру области (в среднем 25 км.). Калининград, обладает кадровым потенциалом, особенно с менеджерской подготовкой. Более 10 вузов области ведут подготовку менеджеров организации.
Внешние угрозы	Ковровцев стремительно опережает сильная команда предпринимателей и маркетологов в сфере туризма и гостеприимства МО «Гурьевский район», работающая

	на создание и развитие туристских объектов экономического роста. Например, Замок «Шаакен», расположенный неподалеку от Ковровского поселения, уже предлагает уникальные программы - школьников и учителей со всей области: «День лошади», загородного развлекательного отдыха для самого многочисленного потребителя исторические реконструкции и экскурсии по таинственным подземельям в историю замка.

Вывод. В сложных условиях формирования системы деятельности вновь созданной администрации Ковровского поселения решаются вопросы подбора и отбора персонала самой администрации, его компетентностной подготовки к меняющимся условиям работы, к сервису европейского уровня. Актуально и решение вопросов отбора и подготовки кадров для сферы гостеприимства, развивающейся в поселении: выявление из числа старшеклассников, выпускников, людей активного возраста, пожилых деятельных людей личностей, имеющих предпринимательский потенциал. Нужна организационно-правовая и бизнес-подготовка потенциальных и начинающих предпринимателей в перспективной сфере рекреации, сельского туризма и гостеприимства.

Сравнительный анализ по поселениям показывает, что все топ-менеджеры на исследуемых территориях имеют единое стремление, - создание сферы гостеприимства современного конкурентоспособного уровня для конкретных территорий при разных ключевых факторах экономического роста: местоположение; значимые объекты рекреации, туризма и гостеприимства; предпринимательский потенциал; инвестиционный потенциал; кадровый потенциал.

Инновационный проект «Создание сети ресурсно-рекрутинговых центров поселений Калининградской области» выглядит следующим образом.

Анализ проблем выпускников сельских школ показывает актуальность создания в поселениях на базе средних общеобразовательных школ ресурсно-рекрутинговых центров, где подросткам, молодым людям, безработным будет оказываться содействие по принципу – «Построй свою карьеру».

Предлагаемый путь комплексного решения проблем профессиональной ориентации, выбора профессии, профильной подготовки учащихся и последующего профессионального образования в МООК, ориентации в муниципальном рынке труда, содействия трудоустройству и адаптации на рабочих местах - создание Ресурсно-рекрутингового центра (РРЦ) поселения.

Миссия РРЦ – воспитание к карьере с использованием профориентационных и рекрутинговых технологий по подготовке детей и взрослых жителей поселения к профессиональной карьере вплоть до успешной адаптации на предприятиях и развития системы непрерывного образования населения.

Миссия профориентатора (специалиста по разработке и внедрению системы формирования исходных трудовых компетенций учащихся, профессионального просвещения, профессиональных проб) – содействие учащимися в профессиональных пробах, в составлении личных портфолио и планов личностного, профессионального и карьерного роста.

Миссия рекрутера (специалиста, занимающегося поиском, отбором, оценкой компетентностных и личностных качеств кандидатов, подбором работы, введением кандидата в корпоративную культуру предприятия) – облегчение работодателям поиска нужных специалистов, а кандидатам - успешного трудоустройства.

Цель РРЦ поселения - обеспечивать методами профориентации и рекрутинга конкурентоспособность детей и взрослых как стратегического человеческого капитала поселения.

Задачи РРЦ:

1. Мониторинг состояния муниципального рынка труда, выявление актуальных требований к востребованным работодателями специалистам, рабочим кадрам, на текущий период и на перспективу;
2. Подготовка предложений в администрацию поселения по разработке и реализации программ социально-экономического развития поселения в сотрудничестве с педагогическими коллективами школ, местным родительским сообществом, общественными объединениями по интересам и работодателями;
3. Обеспечение «возрастных направлений профориентационной деятельности», начиная с подготовительных групп детских садов, младших, средних классов школ. Повышение результативности профориентации в старших классах школ поселения;
4. Кадровый маркетинг в целях рекрутинга, исходя из перспектив развития инфраструктуры, промышленности, сельского хозяйства, туризма и рекреации, социальной сферы поселения;
1. Консультирование ищущих работу и трудоустраивающихся: подготовка кадров «на продажу» работодателям, рекомендации по построению эффективного взаимодействия «соискатель – работодатель»;
2. Помощь безработным в преодолении стрессов от неустроенности, в выявлении их предпринимательского потенциала и создании себе рабочих мест в муниципальной системе малого предпринимательства.

Данный проект является Пилотным и предполагает создание сети РРЦ во вновь образованных в Калининградской области муниципальных образованиях – городских и сельских поселениях. На начальном этапе в порядке эксперимента может быть создано три РРЦ межотраслевого характера, что позволит вести сравнительный мониторинг, анализ и прогнозирование дальнейших путей развития РРЦ:

- в Ковровском сельском поселении Зеленоградского района на базе Романовской СОШ;

- в городском поселении «Железнодорожное» Правдинского района на базе СОШ поселка Железнодорожный;
- в городском поселении «Приморьевское» Светлогорского района на базе Приморьевской СОШ поселка Приморский.

Основания для выбора названных поселений позитивные результаты предварительного SWOT-анализа сильных и слабых сторон, внешних возможностей и угроз на пути реализации пилотного проекта.

Это позволяет сделать вывод о потенциальной готовности администраций поселений и директоров школ к позитивным инновациям в решении стратегических вопросов обеспечения конкурентоспособными кадрами действующих и создаваемых объектов инфраструктуры, предприятий промышленности и сельского хозяйства, социальной сферы, предпринимательских структур индустрии туризма и гостеприимства.

Целевые группы для которых предназначены услуги РРЦ:

учащиеся, выпускники школ, безработные (сельская молодежь и взрослые) поселений, работодатели.

Кадры РРЦ на начальном этапе: руководитель центра (менеджер организации с технологической, экономической, юридической и педагогической подготовкой); профориентатор (из числа учителей, работающих в младших, средних и старших классах);

- психолог и социальный педагог школы; рекрутер - специалист с компетенциями в образовательном маркетинге и кадровой работе, в рекрутинговом бизнесе.

Основания для устройства на работу в РРЦ: личное самоопределение, наличие конкурентоспособных портфолио (документы, креативные достижения профориентационной и рекрутинговой направленности, положительные отзывы и рекомендации) и предложений в стратегию РРЦ.

Координатор работы РРЦ - представитель интересов администрации поселения, промышленников и предпринимателей.

Научно-методическая поддержка и консультации на договорной основе: в части развития туризма и рекреации – со стороны Калининградского института туризма, единственного специализированного вуза в области; со стороны ЕС – экспертов по профориентации, проекта EuropeAid «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области».

Сотрудничество РРЦ в том числе в рамка межкорпоративного образовательного комплекса:

- с работодателями и союзами работодателей по формированию базы данных о потребностях в специалистах и рабочих на предприятиях разных отраслей, действующих и создаваемых в поселениях;
- с учреждениями здравоохранения поселений по вопросам оздоровления, ведения здорового образа жизни населения;
- со школами и учреждениями культуры поселений по вопросам развития компетентностного образования и культуры населения как основы конкурентоспособности;
- с профессиональными учебными заведениями по вопросам открытия в поселениях филиалов (учебно-консультационных пунктов, профкурсов), например, с факультетом дополнительного профессионального образования Калининград-

ского института туризма – филиала Российской международной академии туризма.

- с администрацией кондоминиума «Рыбная деревня» по формированию современной основы гостеприимства – стандартов по приему, размещению, питанию, организации досуга гостей и туристов поселения.

Формы и методы работы РРЦ: просветительные мероприятия по миссии, цели и задачам РРЦ; профкурсы, семинары для общественных активов и населения поселков; распространение справочно-информационных материалов по вопросам профориентации, рекрутинга и СНО (в ходе Сходов населения, Дней информации для жителей поселков, торжественных событий,

общешкольных и библиотечных мероприятий для детей и взрослых);

- встречи с представителями предприятий и профессиональных учебных заведений: беседы-консультации, тренинги, диагностика, профессиональные пробы;

- организация выездных выставок РРЦ по поселкам с проведением профориентационных и рекрутинговых консультаций;

- развитие технического творчества детей и молодежи, создание детско-молодежных обществ рационализаторов и изобретателей, в целях подготовки кадрового резерва для предприятий инновационного технического профиля, наукоёмких технологий, нанотехнологий. (Следует отметить, что Указом Президента РФ от 23.07.2007 г. создана государственная корпорация нанотехнологий);

- проведение конкурсов профессионального мастерства и мастер-классов лучших учащихся профессиональных училищ, студентов колледжей и вузов;

- постоянно действующий родительский лекторий «Воспитание к карьере» по вопросам трудового воспитания, охраны здоровья детей и профориентации;

- индивидуальные профконсультации;

- социологические и диагностические опросы, наблюдения, эксперименты профориентационной и рекрутинговой направленности.

Оснащение РРЦ: - помещение, компьютерная техника с программным обеспечением процессов профориентации и рекрутинга, исследований профессиональных возможностей, разработки личных планов образования и карьеры,

- выход в Интернет для системной деятельности в сети, справочники по профессиональным учебным заведениям региона и страны, проспекты предприятий, действующих в поселениях, научно-методические профессиографические материалы по профессиям, телефон, факс.

Этапы реализации пилотного проекта по созданию сети РРЦ поселений:

- Принятие решения на муниципальном и областном уровнях власти по реализации пилотного проекта создания в порядке эксперимента трех ресурсно-рекрутинговых центров: в Ковровском поселении Зеленоградского района на базе Романовской СОШ; в поселении «Железнодорожное» Правдинского района на базе СОШ поселка Железнодорожный; в Приморьевском поселении Светлогорского района на базе Приморьевской СОШ поселка Приморский.

2. Подготовка команды координаторов, профориентаторов и рекрутеров для экспериментальной сети РРЦ.

Результаты:

- защита командами специалистов поселений концепций и инвестиционных проектов РРЦ; - открытие РРЦ и мониторинг их деятельности в течение 2008 г.;

подведение итогов эксперимента за год;

тиражирование по поселениям области позитивных результатов

деятельности РРЦ;

- создание сети РРЦ поселений в Калининградской области.

Приложение О

Работа со школьниками по теме «Образование и карьера»

№ п/п	Дата проведения (уч.год)	Наименование образовательного учреждения	Категория уч-ся (класс)	Колво (чел.)	Тема экспериментального мероприятия	Результат
1	1997-1998	МОУ СОШ №14 г.Калининграда	11	15	Предпринимательство	Индивидуальные проекты: подготовка к торговому делу; услуги торгового агента; и др.
2	1998-1999	МОУ СОШ №52 г.Калининграда	11	18	Предпринимательство	Внедренные бизнес проекты: конно-спортивный развлекательный клуб и др.
3	2003-2004	МОУ СОШ № 7 г.Калининграда	9	130	Профориентационная конференция «Требования сферы деятельности к человеку»	Личный план образования и карьеры
4	2000	МОУ СОШ п. Приморье Светлогорского городского округа	10-11	32	Создание инвестиционного проекта: «Развитие деятельности школы: интеграция общего, дополнительного образования и воспитания»	Проекты по направлениям: Школа-центр укрепления здоровья учащихся и педагогов. Современные образовательные технологии в школе. Школьное детско-юношеское творческое объединение «Экотехнополис приморье». Школьный центр предпринимательства для детей и взрослых. Школа - как культурно-досуговый центр. Школа – как центр ДО.
5	2005-2006	МОУ СОШ п. Славинское	10	11	Социальное предпринимательство	Пять проектов развития территорий сельского округа; Молодежное общественное

						объединение «Мы вместе»
6	2006-2007	ОГУ СО «Соц. приют для детей и подростков «Островок надежды»» пос. Новоселово	6-18 лет	20	Разработка предложений в программу развития поселения	Проекты: «Выбор профессии на пользу себе, семье и родным поселкам», - «Детский социальный проект – 2007»
7	2006-2007	МОУ СОШ п.Железнодорожный	9-11	12	Предложения членов Совета старшеклассников в пр-му социально-экономического развития Калининградской области на период 2006-2016	Проекты: «Развитие школы как учебного комплекса общего и профессионального образования», «Развитие индустрии туризма на территории п. Железнодорожный»
8	2007-2008	МОУ СОШ п.Железнодорожный	9-11		Круглые столы: «Настоящее и будущее молодежи поселения»	Проект «Школьный деловой клуб». Предложения в программу социально-экономического развития МО «Городское поселение Железнодорожное»

Приложение П

Экспериментальный учебно-тематический план элективного курса экономико-правового профиля «Менеджер-предприниматель» (для учащихся младших, средних и старших классов)

№ Блока	Курс темы	Всего часов			Форма контроля знаний	Дата проведения
			Ауд. иторно	ВЗ и СР		
1	Основы экономики:					
	1. Введение в курс.	10	5	5	Вх. тест	01.10.05
	2. Главные ресурсы экономики.	10	5	5	Зачет	08.10.05
	3. Основы рыночного механизма.	10	5	5	Зачет	15.10.05
	4. Экономика семьи.	10	5	5	Зачет	22.10.05
	5. Экономика фирмы.	10	5	5	Зачет	29.10.05
	6. Конкуренция. Экономический рост.	10	5	5	Зачет	06.11.05
	7. Аттестация по курсу.	10	5	5	Презентация и защита экономических идей	13.11.05
2	Менеджмент и маркетинг:					
	1. Введение в курс.	10	5	5	Вх. тест	26.11.05
	2. Имидж, брендинг.	10	5	5	Зачет	03.12.05
	3. Виды менеджмента.	10	5	5	Зачет	10.12.05
	4. Менеджмент и лидерство.	10	5	5	Зачет	17.12.05
	5. Искусство менеджмента.	10	5	5	Зачет	24.12.05
	6. План маркетинга. Стратегия маркетинга	10	5	5	Зачет	14.01.06
	7. Аттестация по курсу	15	5	10	Презентация и защита проектов менеджмента марке-	21.01.06

					тинга	
3	Социальное предпринимательство: 1. Введение в курс. 2. Детские общественные объединения. 3. Социальное проектирование. 4. Лидерство. Школа вожатых. 5. Коллективные творческие дела. Акции. 6. Межрегиональные, международные связи. 7. Аттестация по курсу	10 10 10 10 10 10 15	5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 10	Вх. тест Зачет Зачет Зачет Зачет Презентация и защита бизнес проектов	28.01.06 04.02.06 11.02.06 18.02.06 25.02.06 03.03.06 10.03.06
4	Бизнес – курс: 1. Введение в курс. 2. Основы предпринимательства. 3. Бизнес-планирование. 4. Разработка антикризисных программ 5. Инвестиционное проектирование. 6. Бизнес в Интернет 7. Аттестация по курсу	10 10 10 10 10 10 15	5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 10	Вх. тест Зачет Зачет Зачет Зачет Зачет Презентация и защита проектов менеджмента маркетинга	18.03.06 25.03.06 01.04.06 08.04.06 15.04.06 22.04.06 29.04.06
5	Подведение итогов учебы за год	5		5	Презентация учащимися своих Портфолио и личных планов образования и карьеры	13.05.06
	Итого часов	300	140	160		

ВЗ – выездное занятие;

СР – самостоятельная работа.

Приложение Р

Распределение предметных областей по командам

Студентов 2 курса специальности «Менеджмент организации»

Дисциплина «Основы менеджмента»

Группа Менеджмент гостеприимства				
	Название организации	ФИО руководителя	Список сотрудников	Предметная область (лидер)
1	«Дети Ильича»	Свинолобов Сергей	Волкова Н. Самоделко Е. Ситарчук Л. Королев Д.	Владимир Ильич Ленин
2	«Мономашки»	Комиссаров Виктор	Чечикова Л. Козачко О. Жидков Ф. Моргунова А. Дорофеева Я.	Владимир Мономах
3	«Сталинята»	Васильева Александра	Хомутин-никова А., Шепелев Р Карапетян Э. Ориенко В Шалахина Е.	Иосиф Сталин
4	«Миротворцы»	Бородич Катя	Алахвердыев А Бровков С. Котт А., Стекольникова К	Император Александр III
Группа Менеджмент туризма				
5	«Окно в Европу»	Стольнов Андрей	Акимова Л. Пайвина А. Плотникова И. Куликова Н.	Император Петр I
6	«Патриоты»	Сысак Ярослав	Дьякова К. Ермакова К. Галиева А. Чеканова К.	Владимир Владимирович Путин
7	«Медведев»	Кошик Сергей	Кошик К. Варганов Р. Серегина К. Власова М.	Дмитрий Анатольевич Медведев
8	«Елизавета»	Бухачева Аурика	Литвинова В. Тимошенко Д. Юрьева М. Ляхова Р.	Императрица Елизавета

Приложение С

Требования к разработке и оформлению курсового проекта

1. 1-й Титульный лист формулируется в соответствии с ГОСТом.

2. 2-ой Титульный лист - обложка «товара».

3. Резюме проекта 1-2 страницы (реклама).

Концепция разработки проекта – проект разрабатывается в логике эмоциональной экономики.

Критерии оценки проекта: удивить, поразить, соблазнить, вызывать эмоции, фантазию, чувства.

1 часть – Цель развития – **цель проекта.**

1.1. Сделать анализ концепции развития туризма в Калининградской области и увидеть свое место. Изучить основные законодательные документы: Закон об особой экономической зоне; Проекты и программы развития Калининградской области и туриндустрии в ней и др.
1.2. Процесс постановки целей. Раскрыть критерии определения цели. Сформулировать миссию и цель проекта.
1.3. Постановка задач (структурирование цели). Не больше 5 задач в логике: «Что делать, чтобы цель была достигнута?»

По каждой задаче определить:
- что на входе – исходные данные;
- что на выходе – результат.

Исследование внешней и внутренней среды по каждой из задач.
1.4. Рассчитать результаты – достижения (по каждой задаче – деньги, сроки, документы (контролируются инвестором).
1.5. По каждой задаче – технологии (деятельности или работы – что и как делать, чтобы получить готовый результат).

1.6. Рассмотреть и просчитать риски по всем задачам.

2 часть. **Управление проектом.**

2.1 Императивы проекта (Манифест проекта, устав, меморандум, - принципы при разработке и реализации проекта).
2.2. Бренд проекта (слоган - обоснование).
2.3. Стиль руководства реализации проекта.
2.4. Проектирование основных бизнес процессов проекта (ресторан, кафе, СПА, - техническая документация) в логике конкурентной экономики.
2.5. Командообразование – оргструктура персонала по обслуживанию проекта (положение о должности, зарплата).
2.6. Рефлексия по процессу проектирования.

Литература.

Темы курсовых работ проектного менеджмента

по дисциплине «Основы менеджмента»

1. Проектирование инфраструктуры велодорожки на Куршской косе.
2. Проектирование совместных образовательных молодежных программ в рамках международного культурного туризма.
3. Проектирование анимационных программ и реконструкций для «Рыбной деревни».
4. Проектирование анимационных программ и реконструкций для территории замка Бальга и Клинбекского (Звонкого) леса.
5. Проектирование инфраструктуры для территории замка Бальга и Клинбекского (Звонкого) леса.
6. Проектирование объекта гостеприимства нового типа («байкерская гостиница (Форт «Врангеля»)», «сказочное кафе (санаторий, гостевой дом)», «озеро аттракционов» и т.д.)
7. Проектирование объекта туризма Калининградской области нового типа (идеи по виду туризма, маршрутам, путешествиям, приключениям и д.т.)
8. Формирование школы лидерства для менеджеров туриндустрии.
9. Проектирование анимационных программ и реконструкций для любого объекта Калининградской области - замка, города, населенного пункта, объекта (озера, горы, парка, пляжа и т.д.).
10. Музей достопримечательностей в рамках КИТ(РМАТ) (музей института, достопримечательностей: мира, страны, края, района, населенного пункта, объекта, организации).
11. Концепция создания инновационного образовательного учреждения туриндустрии.
12. Создание «Клуба выпускников» КИТ(РМАТ).
13. Создание бизнес инкубатора КИТ(РМАТ).
14. Проектирование инфраструктуры игорной зоны.
15. Свободная.

Приложение Т

Предложения в программу международного молодежного сотрудничества «Россия-Норвегия»

Рассматриваемые предложения в программу созданы рабочей группой студентов 2 курса КИТ(РМАТ) в рамках образовательного проектного менеджмента для сферы культурного туризма.

Культурный туризм охватывает все аспекты путешествия, посредством которого человек узнает о жизни, культуре, обычаях другого народа. Туризм, таким образом, является важным средством создания культурных связей и международного сотрудничества.

Данная программа создавалась по инициативе Норвежской стороны. При работе над проектом студенты самостоятельно изучили Норвегию, особенности, интересы и увлечения ее молодежи. Затем потребовалось изучить «Особенности и своеобразие Калининградской области» и имеющееся возможности российско-норвежского молодежного сотрудничества в области: культуры, искусства, спорта, туризма, науки, образования и межконфессиональных связей.

Был разработан совместный проект, включающий образовательные молодежные программы в рамках культурного туризма, предусматривающие совместные мероприятия экскурсионно-культурно-развлекательного характера. Это музыкальные и литературные вечера, путешествия во времени (по замкам Тевтонского ордена), посещение уникальных и интересных мест (Куршская коса, Конный завод «Тракенен» в Пруссии и т.д.) соревнования по различным молодежным (в том числе и зимним) видам спорта и многое другое.

Кроме того, студенты предложили создать совместный молодежный журнал «Мост дружбы». Основная цель журнала – рассказать на русском и частично на норвежском языках о всесторонних связях России и Норвегии, о событиях, происходящих в жизни молодежи двух стран и построить на самом деле мост для молодежи между двумя национальными культурами.

Предлагаются следующие рублики журнала:

«Время норвежское» - рассказ о последних событиях в социальной, культурной и общественной жизни Норвегии, наиболее важные официальные сообщения, информация о структурных изменениях в департаментах, имеющих первостепенное значение для российских граждан, приезжающих в эту страну.

«Время российское» - рассказ о событиях в жизни России и в частности молодежи.

«Россия-Норвегия: деловые контакты» - рубрика посвящена рассказу о компаниях работающих на норвежско – российском рынке, совместных проектах.

«Портрет в норвежском интерьере» - интервью с нашими молодыми соотечественниками, живущими в Норвегии, рассказ об интересных людях, их судьбах.

«Выдающиеся люди» – рубрика посвящена рассказам и публикациям о жизни и деятельности крупнейших норвежских и российских представителей науки, культуры, политики, спорта, шоу бизнеса и т.д.

«Творческая мастерская» - подборка эссе, очерков, заметок о литературе, музыке, фото и народном творчестве; сюда же включены постоянные литературные страницы, представляющие начинающих литераторов, художников, фотомастеров.

«Все для детей» - страничка для маленьких, где детям предлагаются увлекательные обучающие задания, загадки, стихи, а также сказки русских и скандинавских писателей.

«Строим отношения» - заметки психологов и специалистов по вопросам семейной жизни, наблюдения из области семейных отношений, советы, интервью, статьи для юношей и девушек.

«Клуб серьезных шутников» - страничка юмора, предпочтение отдается лучшим образцам старой и современной юмористической классики.

«Община» - краткий перечень русских клубов, организаций, приходов на территории Норвегии.

«Славянские культурные традиции» - материалы на норвежском языке о русской и славянской культуре и их традициях.

«Вера и духовность» - рассказы о православной церковной жизни в Норвегии.

«Подсказки у доски» - советы педагога по изучению норвежского языка для русскоязычного читателя и русского языка для норвежцев.

«Жизнь общины» - рассказ о важнейших мероприятиях и событиях в жизни русских обществ в Норвегии.

«Спорт залог здоровья» - молодежные совместные соревнования по всем видам спорта, спортивные секции, новые виды спорта, советы, рекомендации мастеров.

«Совместные студенческие выставки», «Совместные молодежные конкурсы и викторины», «Совместные мероприятия», «Знакомства», «Наши увлечения».

В разделе «Управление проектом» спланированы главные мероприятия менеджмента по созданию и внедрению данного проекта. Основной организацией, реализующей данный проект, студенты определили молодежный центр «Балтика» со своей организационной структурой и фирменным стилем. Студенты положительно оценили преимущества такой коллективной самостоятельной полезной и увлекательной, развивающей творческие способности, образовательной проектной деятельности. Следует отметить, что данный проект имеет практическую направленность и передан норвежской стороне для корректировки и решения вопросов по его реализации.

Приложение У

Программа формирования «Золотого резерва – управленцев»

в сфере туризма и гостеприимства.

Введение

Сегодня изменениями подвержен весь деловой мир. Идти в ногу с переменами и обогнать их – задача современного делового человека. В настоящее время любая деятельность заключается в разработке проектов, создающих эти перемены.

Происходит интеллектуальная революция – мир пришел к управлению проектами как новой модели бизнеса. В современном бизнесе возрастают тенденции проектно-командного характера работ в любом виде деятельности. По оценкам экспертов именно работа по управлению проектами станет доминирующим типом в области высокооплачиваемой работы в течение грядущего десятилетия. Как же должны измениться специалисты, чтобы «вписаться» в новые «революционные» бизнес-отношения? Профессиональные знания в области управления проектами являются основой всех ключевых компетенций функциональных специалистов.

Компетенция специалиста состоит из:

Что специалистам дадут знания по управлению проектами?

Управление проектами – прикладной метод – охватывает весь диапазон любой профессиональной деятельности.

Управление проектами, так же как ИТ-технологии и другие методы – это инструменты, которые помогают сотрудникам добиться результата. И как с любыми инструментами – важно не только их количество, но и знание когда и что применять.

Как говориться, «если все, что у вас есть – это молоток, то любая проблема становится похожей на гвоздь». Руководитель проекта (РП) должен быть профессионалом в трех областях:

1. Управлять знаниями. РП знает «многое о многом», обладает инсайдерской информацией о проектной среде будущего, владеет современными парадигмами управления.

2. Быть Героем проекта. Уметь вести переговоры, решать финансовые проблемы, искать потенциальных заказчиков, решать организационные вопросы, общаться с людьми и мотивировать их – это и много другое, что требуется руководителю проекта.

3. Владеть методологиями, процессами, технологиями, методами проектирования.

Руководитель проекта должен владеть предметной областью проекта. «Однако, это вовсе не означает, что руководитель проекта должен разбираться в тонкостях решаемой проблемы лучше всех остальных членов команды проекта».

В результате коллективной проработки учебного материала студенты и специалисты получают мощную «встряску», «заряд» новых идей, знаний, подходов, методов и средств в сфере управления проектами. Возникает синергетический эффект, когда на теоретические знания и практический опыт работы, имеющиеся ресурсы и ограничения проецируются метазнания по управлению проектами. Мы живем в мире, где новые технологии развиваются и внедряются головокружительными темпами, где царит высокая неопределенность. Организации все больше нуждаются в компетентном реагировании на незнакомые ситуации и в движении за пределы установленных знаний для того, чтобы создать единственные в своем роде интерпретации и результаты. Жизненный цикл проекта определяет процесс проекта и отражает действия, которые требуются для управления работой (проект).

Жизненный цикл разработки проекта – товара, услуги – содержит фактическое описание того, как выполнять эту работу. Методы проектирования будут разные.

Можно ли выработать единый, «наилучший» способ управления проектами? Очевидно, нет. Можно говорить об общих подходах, принципах, ведь мы утверждаем, что «ПРОЕКТЫ – это люди». Лучшие проекты выполняются лучшими специалистами. Лучшие специалисты пользуются лучшими методами проектирования.

Опыт авторов показал, что именно использование лучших методов проектирования является основным источником эффективности проекта.

Предлагаемые МЕТОДЫ, по нашему мнению, являются наилучшим способом воспитания будущих высококвалифицированных специалистов.

Для овладения методами УП предложен принципиально новый подход:

- обучение проходит в реальном режиме проектирования. Обучающиеся, благодаря такой практике выйдут на уровень «подсознательной компетенции», поскольку знания по управлению проектами станут их конкурентным преимуществом;
- позволит «набить шишки» во время обучения, а не в реальной жизни, получить уникальный опыт проектирования.

Анализ литературы показал, что большинство учебников и книг по управлению проектами отличается консерватизмом и отсутствием креативного подхода. Многие из изученных нами источников слишком похожи на предписания, инструкции. Иногда указываются или рекомендуются даже решения типа «делай, как я». Для творческого ума они становятся бесполезными, загромождают ум, который должен быть свободен и широко открыт нетрадиционным идеям.

Особенностью подхода к образовательным процессам является образное представление материала для **стимулирования творчества** при изучении проектного менеджмента.

Стремясь к наименьшему числу ограничений, мы хотим открыть креативные возможности, инициировать ассоциации, которые могут привести к уникальным проектным решениям. Главной задачей учебного процесса – научить курсантов мыслить, не навязывая, о чем мыслить. Мысли и максимы, представленные в виде моделей, рисунков, структурированных тезисов, вызывают яркие ассоциативные образы. Образность позволила построить целый ряд тренингов, дискуссий, представлений «зеркального» театра, презентаций, т.е. широкое использование методов активного обучение. В образовательном процессе используются только проверенные на практике методы.

Организационная форма проведения образовательного процесса:

- обучение проводится блоками – один в неделю по 8 часов;

- состав учебной группы – 30 человек – лучшие обучающиеся ведущих специальностей.

- группа делится на три проектные команды по модели межфункциональных проектных групп;

- руководство образовательным процессом осуществляют три проектных менеджера, документально подтвержденно владеющих методологией проектирования;

Модель построения образовательных блоков:

1. Теоретическая часть – пленарное установочное задание – выдача заданий на проектирование.

2. Проектная работа в командах по модели:

Проблематизация --- постановка цели на проектирование ---- разработка проекта

3. Пленарное заседание

Обсуждение результатов группового проектирования из позиций целей общего проекта

Взаимоувязка частей проекта. Проверка проектных решений на риски

4. Итоговая рефлексия дня.

Учебный план предусматривает:

1. Проведение **выездных занятий** в органы государственной власти и управления
2. Проведение **встреч и обменов** с аналогичными образовательными учреждениями России и Европы.
3. Весь образовательный процесс сопровождается **видеозаписями**. Результат – **летопись** проекта 2009-2010 г.г.
4. **Духовно-патриотическая** часть предусматривает:

- встречи с лучшими профессионалами;

- просмотр и обсуждение «культовых» фильмов по проектному менеджменту.

5**.** **Мотивация**:

- **практика и стажировки** в лучших отечественных и зарубежных компаниях;

- перспектива карьерного роста;

- получение рекомендации на сдачу экзамена на **международную сертификацию** с занесением в «Международный банк проектных менеджеров»;

- обеспечение индивидуальным **именным учебным пособием** и сборником тренингов с рабочей тетрадью.

6. **Методическое обеспечение**:

- Учебный план экспериментальной группы «Золотой резерв специалистов»

- Программу метадисциплины «Золотой резерв специалистов»

- Учебное пособие Н.Ю, Бугакова, В.В. Тимофеева С.Д, Трифонова, «Управление проектами» (книга 1)

- Н.Ю, Бугакова, С.Д, Трифонова, В.В. Тимофеева «Сборник тренингов по управлению проектами» (книга 2)

9. **Организационное обеспечение**:

- специализированная аудитория с передвижной мебелью, оборудованная проекционной техникой;

- профессиональная видеосъемка;

- индивидуальные именные учебные пособия

1. Н.Ю, Бугакова, В.В. Тимофеева С.Д, Трифонова, «Управление проектами» (книга 1)

2. Н.Ю, Бугакова, С.Д, Трифонова, В.В. Тимофеева «Сборник тренингов по управлению проектами» (книга 2)

для всех студентов группы «Золотого резерва»;

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

подготовки группы

«Золотой резерв специалистов»

Закреплена за кафедрой:

Статус дисциплины: специальная

Специальность:

Форма обучения: дневная

Объем дисциплины: 272 часа

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО СЕМЕСТРАМ

Семестр	Учебные занятия, в часах						Число КП, КР, РЗ	Форма итоговой аттестации
	Общий объем	Аудиторные				СРС		
		Всего	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия (семинары)			
7	136	136	-	68	68	-	16	Промежуточное итоговое занятие
8	136	136	-	68	68	-	16	Защита проектов

1. **Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе**

2. Квалификационные требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины «Управление проектами» курсант должен:

- Иметь представление о структуре пройденного курса.

- Знать положения современной концепции управления проектами.
- Знать содержание ключевых понятий и определений дисциплины.
- Уметь выполнять все виды деятельности по управлению проектами.
- Владеть методологией разработки и расчета экономических характеристик проектов.
- Представлять особенности управления проектами в России и за рубежом.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

№ п/п	Виды учебной работы	В часах трудоемкости	
		7 семестр	8 семестр
1.	Аудиторная работа:		
	Лекции		
	Практические занятия		
	Лабораторный практикум		
	Семинары		
	Другие виды аудиторных занятий		
2.	Самостоятельная работа		
	Курсовой проект (работа)		
	Расчетно-графические работы		
	Реферат		
	Индивидуальные занятия		
	Другие виды самостоятельной работы (Подготовка к семинарским занятиям)		
3.	Вид промежуточного контроля (Контроль самостоятельной работы)		
4.	Трудоемкость дисциплины (всего)	136	136

4. Содержание дисциплины

4.1 Обязательный минимум содержания дисциплины

Индекс	Содержание дисциплины	Все-го ча-

		сов
СД	**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ** Основы «Управления проектами»: платформа, программа, проект. «Управление проектами» - как новая модель бизнеса. Создание коллективного видения проекта. Проектная среда будущего – ЗНАНИЕ (Б.Гейтц). Бизнес в стиле Дзен, Франтальная фабрика будущего. Бизнес в стиле Фанк. Краеугольные камни проектного менеджмента – бенчмаркинг, коучинг, knowlege management, Value management. Концептуальные модели проекта. Методика активного проектирования как процесс формирования системного мышления команды проекта. Концепция логических рамок проектирования. Брэндинг, как упаковочная машина проекта. Извечные инструменты проектных менеджеров. Метафизические ценности проекта. Архитектура проекта в соответствие с заявкой на грант. Процесс проектирования: проблематизация, обоснование уникальности проекта, планирование проекта, метод WBS, метод PERT. Смета и бюджет проекта. Управление рисками. Управление проектом.	272

4.2 Разделы, темы и виды занятий (тематический план)

№ п/п	Наименование разделов дисциплины	Номер темы дисциплины	Количество часов (очная форма обучения)						Часов трудоемкости
			Аудиторная работа					работа (включая КСР)	
			Всего	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Другие виды		
	Введение		8						
		Тема 1	8						
		Тема 2	8						
		Тема 3	8						
		Тема 4	8						
		Тема 5	8						
		Тема 6	8						
		Тема 7	8						

	Выездное занятие		8						
		Тема 8	8						
		Тема 9	8						
		Тема 10	8						
		Тема 11	8						
		Тема 12	8						
		Тема 13	8						
		Тема 14	8						
	Выездное занятие		8						
		Тема 15	8						
		Тема 16	8						
		Тема 17	8						
		Тема 18	8						
		Тема 19	8						
		Тема 20	8						
		Тема 21	8						
	Выездное занятие		8						
		Тема 22	8						
		Тема 23	8						
		Тема 24	8						
		Тема 25	8						
		Тема 26	8						
		Тема 27	8						
		Тема 28	8						
	Выездное занятие		8						
	Защита выпускных аттестационных проектов								
ИТОГО:			272						

4.3 Содержание разделов учебной дисциплины

Введение-8 час

Презентация программы «Золотой резерв специалистов».

Посвящение студентов в «Золотой резерв специалистов»

Тема 1. Основы «Управления проектами»: платформа, программа, проект

Активные проектные занятия – 8 час Самостоятельная работа - 8 час

Определение бизнес проекта. Внешнее окружение проекта. Бизнес-ассоциация проекта. Башня Японской методологии P2M. Представление о платформе. Стратегическое управление программами. Основные свойства программ. Пошаговый подход к управлению программами. Взаимовсязь между программой и проектом. Модель управления проектами. Модель Х.Танаки. Модель траектории управления проектами.

Тема 2. «Управление проектами» - как новая модель бизнеса

Активные проектные занятия – 8 час Самостоятельная работа - 8 час

Жизненный цикл и модели проекта. Модели проекта и показатели ценности. Требования к профессионалам УП (стандарт P2M). Стандартные результаты разных этапов выполнения проекта. Конкуренция трех энергетических полей проекта. Принципы гибкой (живой) и жесткой (линейной) организации проектов. Отличия в управлении рабочей группой и проектной командой. Технологии управления проектами.

Тема 3. Создание коллективного видения проекта

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Видение заказчика. Коллективное видение. Проектирование. Обновление. Переоценка (перепроектирование). Внедрение. Этапы проектирования проекта. Факторы неуправляемости проектами.

Тема 4. Проектная среда будущего – ЗНАНИЕ (Б.Гейтц)

Активные проектные занятия – 8 час Самостоятельная работа - 8 час

Выживание в турбулентной окружающей среде. Модель компонентов процесса современного предпринимательства. Бизнес со скоростью мысли Б.Гейтса. Основные принципы и преимущества бизнеса со скоростью мысли.

Тема 5. Бизнес в стиле Дзен. Франтальная фабрика будущего

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Основные идеи. Концепция бизнеса в стиле Дзен. Дзен-предприниматель. Постановка целей как карта. Фрактальная фабрика будущего «от». Взгляд в будущее. Практический пример: «Коктейль «Секреты постоянного успеха»».

Тема 6. Бизнес в стиле Фанк

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Модель Фанки-мира. Силы Фанка. Силы определяющие третью интеллектуальную революцию. Признаки Фанки-будущего.

Тема 7. Краеугольные камни проектного менеджмента - бенчмаркинг

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Методология бенчмаркигна как фундаментальная основа инновационной предпринимательской. Концептуальные идеи бенчмаркинга. Эволюция бенчмаркинга. Этапы процесса бенчмаркинг. Преимущенства организации, применяющей бенчмаркинг.

Тема 8. Краеугольные камни проектного менеджмента - коучинг

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Сущность коучинга. Особенности применения коучинга. Формы проведения коучинга. Этапы коучинга. Режим коучинга. Коучинг как система. Результаты коучинга. Преимущества коучинга. Опыт применения коучинга и тенденции его развития.

Тема 9. Краеугольные камни проектного менеджмента – knowlege management

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Сущность управления знаниями. Основная функция управления знаниями и информацией. Знания: понятие, классификация, характеристика. Классификация знаний. Этапы трансформации знаний. Оценка знаний. Основные модели доступа к знаниям. Производство знаний. Методы и механизмы управления знаниями. Критерии успеха в управлении знаниями. Элементы культуры обучения.

Тема 10. Краеугольные камни проектного менеджмента – Value management

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Актуальность менеджмента ценностей. Сущность. Основные аспекты менеджмента ценностей. Понятие эмоционального интеллекта. Корпоративная ДНК. Методы и приемы менеджмента ценностей. Основные преимущества.

Тема 11. Герой нашего времени – проектный менеджер

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Качества РП, необходимые для создания «команды-команд» проекта.

Наука управления проектами. Искусства быть лидером. Создатель ценностей и убеждений проекта. Создатель управляемой толерантности. Первопроходец. Вожак восхитительной стаи. Поощритель неудач. Лучший партнер. Доверительный управляющий. Методолог проекта. Системный исследователь.

Тема 12. Я – главный проект

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Создатель контекста разработки проекта. Энерджайзер проекта. Создатель уникальности проекта. Вождь племени. Дуршлаг для персонала проекта. Управляющий потоком знаний. Управляющий «потока» проектных менеджеров. Создатель сознательной дисциплины. Создатель вечного экономического двигателя проекта.

Тема 13. Концептуальное моделирование проекта.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Модель. Парадигматическая слепота. Метадетализатор. Принципы и модель управления миром. Пирамида компетентности. Контекст проектирования. Три уровня действительности в проектировании. Мотивация в проекте. Рефрейминг проекта. Системный сдвиг в проектировании.

Тема 14. Методика активного проектирования как процесс формирования системного мыш-ления команды проекта.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Методика активного проектирования как процесс формирования системного мышления команды. Концепция технологии активного проектирования. Контекст активного проектирования. Модель команды проекта. Последовательность и содержание этапов активного проектирования. Постановка целей. Проблемный анализ. Разработка стратегии. Разработка проекта. Выполнение проекта. Многосторонняя природа эффекта активного проектирования.

Тема 15. Концепция логических рамок проектирования.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Цель, преимущества, применение. Три модуля: проблемный анализ и разработка стратегии, разработка и формулирование проекта, проектный менеджмент. Собственники проекта и персонал. Объекты управления проектом: планирование, координация, контроль.

Тема 16. Брэндинг, как упаковочная машина проекта

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Брэндинг как «упаковочная машина проекта». Из глубины веков в будущее. Фундамент создания брэнда. Брэнд – код проекта. Брэнд – как ДНК проекта. Магия брэнда. Контекст брэнда. Генератор активности брэнда. Оболочка брэнда. Продвижение брэнда.

Тема 17. Извечные инструменты проектных менеджеров (приобретение навыков - 1)

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Модель «корни-крона» проблематизация. Модель «шаг развития». Модель «путь к цели». Модель «перезагрузка».

Тема 18 Извечные инструменты проектных менеджеров (приобретение навыков - 2

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Модель создания «фильма будущего». Модель «от бессознательного к сознательному»

Тема 19. Извечные инструменты проектных менеджеров (приобретение навыков - 3)

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Модель «постоянство» <-> «изменения». Модель «четырехслойного мышления». Модель «пирамида компетентности».

Тема 20. Архитектура проекта в соответствие с заявкой на грант.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Тема 21. Процесс проектирования: проблематизация.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Осознание логической модели дерева проблем «Корни-Крона». Фокусирование на первостепенных проблемах. Детальное описание ситуации. Рефлексия.

Тема 22. Процесс проектирования: обоснование уникальности проекта.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Цель развития. Цель проекта. Задачи. Результаты. Бюджет.

Тема 23. Планирование проекта. Звездный метод WBS.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Декомпозиция работ. Этапы формирования WBS. Три золотых правила WBS. Продолжительность работ. Завершение.

Тема 24. Метод PERT

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Расчет продолжительности работ. Сетевая диаграмма. Матрица ответственности.

Тема 25. Смета и бюджет проекта. Управление рисками.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Получение оценок затрат проекта. Золотые правила оценок. Три уровня точности оценки. Методы получения оценок. Составление графика денежных потоков.

Тема 26. Управление проектом.

Активные проектные занятия – 8 час

Самостоятельная работа - 8 час

Управление бюджетом, ресурсами, продолжительностью, результатами. Контроль за ресурсами, деятельностью, результатами, бюджетом. Отслеживание. Регулирование.

Виды итогового контроля

Итоговый контроль знаний - выпускной аттестационный проект

Приложение Ф

Материалы по проведению корпоративных тренингов корпораций гостеприимства

1. Тренинг командообразования в гостиничном комплексе “Cronwell Resort Falke”

Принципы командообразования (теоретические).

Принцип работы команды	Содержание
Добровольность вхождения в команду	Ключевой принцип формирования команды. В состав команды может быть включен только тот кандидат, кто добровольно изъявил готовность войти в состав команды на основе осведомленности и понимания всех условий ее деятельности
Коллективное исполнение работы	Каждый член команды выполняет ту часть общего задания, которую ему поручила команда, а не ту, что он обычно исполнял по заданию административного начальства (последнее не исключается и в рамках команды)
Коллективная ответственность	Вся команда теряет в доверии, стимулировании, в общественном признании, если задание не выполнено по вине любого из членов команды
Ориентированность оплаты труда на конечный результат работы	Все члены команды, независимо от занимаемых должностей, «приобретают», если команда в целом работала эффективно, и «теряют», если команда не достигла результата
Достойная значимость (стимул) стимулирования команды за конечный результат	Руководство должно обладать информацией о стимулах, значимых для кандидатов в члены команды. На основании этой информации составляется «фонд стимулирования». В качестве достойных стимулов могут выступать не только деньги, но другие способы поощрения, основанные на хобби, амбициях и предпочтениях кандидатов. Нередко общественное признание оказывается более ценным стимулом, чем материальная оплата
Автономное самоуправление команды	Деятельностью членов команды управляет ее руководитель (лидер), а не административное начальство организации
Повышенная исполнительская дисциплина	Каждый член команды отвечает за конечный общекомандный результат. Данный принцип добровольно принимается каждым членом команды

Принципы командообразования применительно к гостиничному комплексу “Cronwell Resort Falke”

(в порядке значимости для персонала).

№	Значимый принцип	Содержание
1.	Понимание персоналом потребностей клиента	Изучение и учет предпочтений постоянных клиентов (по поводу атмосферы в отеле, общения, по конкретному сотруднику (бармену, официанту, шеф-повару и т.д.))
2.	Командная ответственность за качество обслуживания клиентов	- Если один сотрудник расстроил клиента, то остальные – сглаживают; - Делать все для того, чтобы гости возвращались в отель еще и еще раз.
3.	Лояльность персонала	- к менеджеру отеля; - к коллегам; - к клиентам в рамках внутренних правил отеля; - идти на уступки отдельным клиентам, делать дополнительные услуги в рамках системы действий внештатных ситуаций.
4.	Эмоциональная привязанность к отелю и единство команды в работе	Гордость за причастность к общему делу отеля, комфортность социально-психологического климата.
5.	Оплата труда по конечному результату	Каждый член команды с честью выполняет свою работу как часть общего задания на смену.
6.	Воспринятое вознаграждение	Руководство использует стимулы персонифицировано. В качестве достойных стимулов могут выступать как деньги, так и другие поощрения, исходя из амбиций и предпочтений сотрудников.
7.	Автономность и взаимозаменяемость	В ситуациях с клиентами.
8.	Самосовершенствование	- Введение системы ежемесячных совещаний ме-

		неджмента с персоналом; - Разработка системы образования и карьерного роста внутри отеля; - Периодическое проведение корпоративных тренингов как механизма самообразования и сближения коллектива.
9.	Креативность сотрудников отеля	Понимание общего направления движения, предложения руководству, способствующие процветанию отеля.
10	Готовность и умение передавать опыт работы	Внедрение системы наставничества
11	Оперативное быстрое реагирование	- На запросы клиентов; - По ситуациям.
12.	Внутренний настрой коллектива	Все проблемы быта оставлять дома; Хорошее настроение каждого; Уважение персонала друг к другу, независимо от должности; Правило «доброжелательно улыбаться друг другу»; Осознание прав личности каждого сотрудника.
13	Сплоченность команды	Сотрудникам нравится работать вместе
14.	Стимул выслуги лет, бонусы от отеля	Личная заинтересованность сотрудников в развитии отеля через ежемесячные конструктивные рабочие встречи с топ-менеджментом

2. Комплекс инновационных тренингов по непрерывному образованию персонала HELIOPARK Kaiserhof Калининград

Калининградский институт туризма - филиал

Российской международной академии туризма

(КИТ РМАТ)

Комплекс инновационных тренингов

по

НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

HELIOPARK Kaiserhof Калининград

под заказ администрации

Авторская команда тренингов:

- **В.В.Тимофеева**, член-корреспондент Международной академии наук Высшей школы, декан факультета туризма и гостеприимства КИТ(РМАТ)

- **С.П. Силич**, консультант - педагог высшей категории

Калининград

2010

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА (НОП)
инновационные тренинги (ИТ) к совершенствованию

корпоративных «Золотых стандартов» компании

в рамках ISO-9000 и TQM

ИТ-1

«Бренд HELIOPARK, имидж сотрудника Kaiserhof Калининград»

Компетентностный тренинг в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts, включающей отели трех направлений: курортные, клубные и бизнес-отели.

Назначение тренинга - компетентностная подготовка персонала по направлениям:

«Бренд компании, спектр возможностей отеля, ресторана, спа-центра»

«Статус и имидж сотрудника»

«Командообразование».

Технология тренинга рассчитана на 60 минут (см. материалы к тренингу).

Задание участникам для последующей самостоятельной индивидуальной (групповой) деятельности в рамках системы непрерывного образования персонала (НОП), см. Пособие 1.

Рекомендации менеджменту Kaiserhof. До перехода к ИТ-2 проведение внутренней **аттестации персонала** по следующим позициям**:**

- ***ценности сотрудника и имидж,***
- ***компетентность,***
- ***самопрезентация,***
- ***командоориентированность.***

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА (НОП)
инновационные тренинги (ИТ) к совершенствованию
корпоративных «Золотых стандартов» компании
в рамках ISO-9000 и TQM

ИТ-2

«Система управления HELIOPARK Kaiserhof Калининград»

Оргуправленческий тренинг в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts.

Назначение тренинга - подготовка персонала по направлениям:

«Структура организации»

«Система управления»

«Должностные инструкции»

«Соорганизация в рамках заданий руководства»

«Корпоративная культура, традиции».

Технология тренинга рассчитана на 60 минут (см. материалы к тренингу).

Задание участникам для последующей самостоятельной индивидуальной (групповой) деятельности в рамках системы непрерывного образования персонала (НОП), см. Пособие 2.

Рекомендации менеджменту Kaiserhof. До перехода к НОП ИТ-3 проведение внутренней **аттестации персонала** Kaiserhof Калининград по следующим позициям**:**

- самомотивация,

- исполнительность,

- корпоративность.

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА (НОП)
инновационные тренинги (ИТ) к совершенствованию
корпоративных «Золотых стандартов» компании
в рамках ISO-9000 и TQM

ИТ-3

«Участие персонала в маркетинг-стратегии HELIOPARK Kaiserhof Калининград»

Маркетинговый тренинг в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts.

Назначение тренинга - подготовка персонала по направлениям:

«Самомаркетинг сотрудника»;

«Маркетинг силами команды, мерчен-дайзинг, бенчмаркинг в интересах отеля, ресторана, спа-центра»;

«Маркетинг-стратегия компании, участие персонала»;

Технология тренинга рассчитана на 60 минут (см. материалы к тренингу).

Задание участникам. На заключительной стадии тренинга участникам дается задание для самостоятельной индивидуальной (групповой) деятельности в рамках системы непрерывного образования персонала (НОП), см. Пособие 3.

Рекомендации менеджменту Kaiserhof. До перехода к НОП ИТ-4 проведение внутренней **аттестации персонала** Kaiserhof Калининград по следующим позициям**:**

- ***маркетинг-предложения*** на конкурс с поощрением из Фонда грантов компании;
- ***продвижение предложений к внедрению.***

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА (НОП)
инновационные тренинги (ИТ) к совершенствованию
корпоративных «Золотых стандартов» компании
в рамках ISO-9000 и TQM

ИТ-4

«Участие персонала в бизнес-стратегии HELIOPARK Kaiserhof Калининград»

Бизнес - тренинг в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts.

Назначение тренинга - подготовка персонала по направлениям:

«Участие персонала в разработке бизнес-стратегий»

«Участие персонала в выполнении бизнес-решений - «Увлечь инвестора: знаки внимания (потенциальным и реальным инвесторам)»

«Реклама возможностей компании - «Увлечь клиента гостеприимством: забота, помощь, честность, порядочность, ответственность»

«Искусство продаж услуг отеля, ресторана, спа-центра».

Технология тренинга рассчитана на 60 минут (см. материалы к тренингу).

Задание участникам. На заключительной стадии тренинга участникам дается задание для самостоятельной индивидуальной (групповой) деятельности в рамках системы непрерывного образования персонала (НОП), см. Пособие 4.

Рекомендации менеджменту Kaiserhof. До перехода к НОП ИТ-5 проведение внутренней **аттестации персонала** Kaiserhof Калининград по следующим позициям**:**

- *бизнес-предложения* на конкурс с поощрением из Фонда грантов компании;

- *участие во внедрении предложений.*

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА (НОП)
инновационные тренинги (ИТ) к совершенствованию
корпоративных «Золотых стандартов» компании
в рамках ISO-9000 и TQM

ИТ-5

«Разработка и реализация технологии личного успеха в рамках системы стандартов HELIOPARK HOTEL & RESORT»

Тренинг успеха персонала в рамках развития национальной гостиничной сети HELIOPARK Hotels & Resorts.

Назначение тренинга - подготовка персонала по направлениям:

«Разработка собственных технологий успеха»

«Формула решения конфликтов»

«Самомониторинг исполнения технологий успеха»

Технология тренинга рассчитана на 60 минут (см. материалы к тренингу).

Задание участникам. На заключительной стадии тренинга участникам дается задание для самостоятельной индивидуальной (групповой) деятельности в рамках системы непрерывного образования персонала (НОП), см. Пособие №5.

Рекомендации менеджменту Kaiserhof. На итоговом ежегодном этапе НОП проведение внутренней **аттестации персонала** Kaiserhof Калининград по следующим позициям**:**

- к ротации *(карьерному росту)**,***

- к «кросс-индустриальным» переходам *(из отеля в ресторан и т.д.).*

Применение инновационных тренингов непрерывного образования персонала ведет к совершенствованию «Золотых стандартов» компании.

HELIOPARK
HOTELS & RESORTS

Kaiserhof

Комплекс инновационных тренингов
по
НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА
HELIOPARK Kaiserhof Калининград

под заказ администрации

Отчет

по результатам инновационного тренинга ИТ-1

«Бренд HELIOPARK, имидж сотрудника Kaiserhof Калининград»

Команда тренинг-менеджеров: Валентина Владимировна Тимофеева,
Софья Петровна Силич, исследователь Анна Викторовна Константинова

Число участников тренинга – 10 чел.
Продолжительность тренинга – 60 минут.

Калининград,
15 -18 июня 2010 г.

1. Результаты индивидуальной креативной деятельности менеджеров отеля «HELIOPARK Kaiserhof»

1.1. **Выбор** каждым менеджером, по заданию ведущего, приоритетных компонентов корпоративности и командообразования, наиболее значимых лично для него и требующих внесения дополнений (изменений) применительно к «HELIOPARK Kaiserhof», см. таблицу № 1.

Таблица № 1.

Компоненты корпоративности и командообразования.	Ранг предпочтения
2.Лояльность и эмоциональная привязанность персонала к HELIOPARK Kaiserhof («***На работу – с удовольствием!***»)	*1*
8.Способность и готовность членов команды действовать по ситуации	*1*
*1.Понимание командой персонала бренда сети и значения имиджа сотрудника в нем («**Я – лицо всех служб**»)*	*2*
3.Сплоченность команды в работе, взаимозамоподдержка сотрудников	*2*
*4. Командная ответственность за качество и культуру обслуживания клиентов («**Без «косяков» и в «высокий сезон»**)*	*2*
*5.Организационная культура (культура взаимоотношений в коллективе, субординация) **(«Соблюдаем деловой этикет»)***	-
6.Мотивирующая составляющая в оплате труда	-
7.Предпочитаемые формы морального вознаграждения	-

1.2. Выводы:

Наиболее проблемными являются компоненты №№2,8:

- *Лояльность и эмоциональная привязанность персонала к* HELIOPARK Kaiserhof;
- *Способность и готовность членов команды действовать по ситуации;*

Ниже по значимости – компоненты №№ 1, 3, 4:

- *Понимание командой персонала бренда сети* HELIOPARK;
- *Сплоченность команды в работе, взаимозамоподдержка сотрудников;*
- *Командная ответственность за качество и культуру обслуживания.*

Компоненты №№5, 6, 7 не приоритетны для данных участников тренинга.

1.3. Сильные стороны индивидуальной работы:

- готовность к участию в тренинге,
- оперативность мышления, активная позиция при работе в индивидуальном режиме.

2. Результаты групповой креативной деятельности менеджерского состава отеля при методологической поддержке тренинг-менеджеров

2.1. Аргументация выбора приоритетных компонентов и предложения

2.1.1. По лояльности и эмоциональной привязанности персонала к HELIOPARK Kaiserhof:

Участники тренинга считают, что коллектив в основном сложился. Важной составляющей удовлетворенности работой в HELIOPARK Kaiserhof является «зарядка энергией» от благодарных клиентов.

Выявлены «узкие места» и даны предложения:

1). Нет стабильности из-за отсутствия уверенности в завтрашнем дне HELIOPARK (применительно к Kaiserhof) – авторы: ***Манелюк П.П., Беседина Л.Е.;***

Предложение тренинг-менеджеров - разработка и реализация стратегии HELIOPARK Kaiserhof «Стать лучшим отелем рынка сети гостеприимства Калининградского региона» в рамках стратегической цели HELIOPARK Hotel Management по созданию эталона качества обслуживания.

2). Нет сложившихся корпоративных традиций единения коллектива.

Предложение Мицковича С.К.:

- разработка и реализация неформальных корпоративных мероприятий (праздничных, спортивных, развлекательных и т.д.);

Предложение *тренинг-менеджеров* - разработка ежегодных анимационных программ досуга и спорта для коллектива, с учетом изучения мнений, пожеланий и идей сотрудников.

3). Однообразие работы на планерках.

Предложение тренинг-менеджеров – использовать интерактивные формы при проведении планерок: мозговая атака, мозговой штурм, диалоговая площадка, презентации идей, открытые защиты предложений и проектов, малые инновационно-практические конференции, ролевые сюжеты: генераторы идей-оппоненты-критики…

2.1.2. Способность и готовность членов команды действовать по ситуации

Выявлена ситуация – не все имеют желание, силы, способности действовать оперативно в нештатных ситуациях – автор ***Шавырин Н.Н.***

Предложение Шавырина Н.Н.:

формирование стрессоустойчивости персонала путем развития атмосферы взаимоподдержки, коллективной ответственности и побольше чувства юмора;

Предложение тренинг- менеджеров:

проведение цикла тренингов «Стрессоустойчивость и позитивное управление реальностью».

2.1.3. Понимание командой персонала бренда сети HELIOPARK и значения имиджа сотрудника в нем.

Участников тренинга удовлетворяет:

- уникальность бренда национальной сети HELIOPARK,
- прекрасное местоположение Kaiserhof на территории «Рыбной деревни»,
- Возможность выполнять имиджевые представительские задачи команды HELIOPARK Kaiserhof - каждый стремится распространять брендовые буклеты и визитки среди потенциальных клиентов.

Выявлена ситуация - нужна бо'льшая узнаваемость бренда HELIOPARKa – автор ***Манелюк П.П.***.

Предложение *тренинг-менеджеров****:***

Разработка и реализация разнообразных инновационных программ постоянной направленности более широкого регионального, общероссийского и международного охвата:
«Рекламные кампании HELIOPARK Kaiserhof»
«ПР-деятельность HELIOPARK Kaiserhof» .

2.1.4. Сплоченность команды в работе, взаимозамоподдержка сотрудников.

Выявлена ситуация – в ряде случаев проявляются непонимание и межличностные конфликты в ходе рабочих взаимоотношений – автор ***Нельтнер М.Д.***

Предложение Нельтнер М.Д.:

сплоченность команды в работе под девизом: *«Набираемся терпения и помогаем друг другу»*.

Предложение *тренинг-менеджеров****:***

Проведение цикла проектных тренингов «Формула предупреждения и решения конфликтов».

2.1.5. Командная ответственность за качество и культуру обслуживания.

Выявлена ситуация – «пофигизм» отдельных сотрудников, когда требуется единство команды в работе на результат – автор ***Гараева Т.А.***

Предложение: тренинг-менеджеров – проведение цикла тренингов по оптимизации командообразования: для проблемных сотрудников; для новых сотрудников.

2.2. Слабые и сильные стороны групповой работы:

2.2.1. Слабые стороны групповой работы: затруднения при групповой креативной деятельности «на развитие» в условиях лимита времени;

- погружённость в работу «на функционирование» в сложившихся текущих взаимоотношениях между службами, отдельными сотрудниками.

2.2.2. Сильные стороны групповой работы: понимание необходимости непрерывного образования персонала компании; желание участвовать в тренингах непрерывного образования команды персонала компании.

3. Результаты рефлексии менеджерского состава по тренингу (ИТ-1)

Материалы протокола по индивидуальной рефлексии участников тренинга приведены в таблице № 2.

Таблица № 2.

ФИО	**Замечания, запросы**	**Выводы,** Методологические уточнения
Шавырин Н.Н.	На начальном этапе нужно выделить время для работы на понимание заданий тренинг-менеджеров	Положительно то, что по условиям тренинга всем предоставляется возможность активного участия. Необходимо выделять время на конструктивный диалог (на проблематизацию и коллективную мыследеятельность (КМД))
Кисельман М.С.		Необходимы корпоративные мероприятия на сплочение команды
Мицкович С.К.	Чаще надо собираться для такого неформального общения (тренингов на развитие деятельности)	Именно через неформальное общение и участие в корпоративах путь к сплочению команды
Беседина Л.Е.	Надо уделять больше времени тренингам	В ходе тренинга есть возможность формирования углубленного понимания друг друга, выявления проблем
Манилюк П.П.		Необходимы такие неформальные (КМД) встречи
Кириллин Э.		Тренинг необходим – сближает коллектив
Гараева Т.А.	Для себя не узнала нового	Это мне не понравилось
Нельтнер М. Д.		Тренинг показал, что надо начинать с себя
Константинова А.В.	Нужно больше времени на тренинги	Тренинги нужны, они вырабатывают умения слушать и понимать других. Желаемые следующие шаги в тренингах – перенос корпоративного подхода с руководства на весь персонал

Приложение X

Профессиональный семинар по бизнес-проектированию.

«Вместе построим будущее»

Профессиональный семинар по бизнес - проектированию ориентирован на:

- руководителей и специалистов органов власти всех уровней;
- руководителей и специалистов сферы инвестиционной деятельности;
- руководителей проектов во всех сферах деятельности и их ключевых партнеров;
- предпринимателей малого и среднего бизнеса;
- людей, потенциально готовых начать собственное дело.

В совместном бизнесе возрастают тенденции проектно-командного характера работ в любом виде деятельности. По оценкам экспертов именно работа по управлению проектами станет доминирующим типом в области высокооплачиваемой работы в течение грядущего десятилетия.

Профессиональный семинар по бизнес-проектированию, как процесс обучения, интегрирован в форму индивидуального анализа ситуации, который позволит рассмотреть классические модули построения проектов:

-проблемный анализ ситуации и разработка стратегии проекта;

- структурирование и планирование проекта;

- управление проектом.

Содержание профессионального семинара соответствует принципам IPMA (международная ассоциация менеджмента проектов), используется накопленный опыт GMT (Gesellschaft fur Projekt-Management, Германия), а так же российский опыт управления проектами.

Профессиональный семинар, направлен на то, что бы:

- помочь слушателям систематизировать имеющиеся практические знания и опыт с точки зрения управления проектами, добавить системности;

- использовать новые знания в качестве проектного менеджера (руководителя проекта);

-задуматься о своем соответствии веяниям времени (подумать о сертификации);

- применить индивидуальный или командный коучинг, как один из ключевых методов развития компании;

- разработать собственный проект.

Архитектура профессионального семинара по бизнес- проектированию

5 дней 40 часов	Содержание	3 дня 24 часа
1-й день 90 минут 2 учебных часа	Современные концепции менеджмента как «окружающая» среда проектов: бизнес в стиле «дзен», бизнес в стиле «фанк», идеальный бизнес, «6 sigm» и др. Современное определение: «проект», «экстремальный проект», прорывной проект; Проект-это люди. Люди-это проект. Управление проектами. Критические факторы успешности проектов.	90 минут 2 учебных часа
90 минут 2 учебных часа	Лидер проекта - лидер процесса. -лидер процесса управляет процессом, а не людьми; -пора понять, что модель «кнут и пряник» в проекте не работает; -сила процесса сильнее силы занимаемой должности; -организованный процесс делает руководителей проекта ГЕРОЯМИ. Лидер за короткий срок должен показать участникам реальную эффективность процесса.	90 минут 2 учебных часа

	Основные роли лидера процесса: фасилитатор (ускоритель), врач скорой помощи, киллер. Достигнутый результат: совокупность эффективных отношений между «внутренними» и «внешними» участниками проекта.	
90 минут 2 учебных часа	Команда проекта Выбор членов основной команды: собрать «кубик Рубика», т.е.определить необходимый уровень компетенций, экспертных знаний, навыков, необходимых для реализации проекта. Этапы развития команды. Процессы целеполагания и соорганизации команды. Методы командной работы. Формирование общих ценностей. Принятие решений и решение проблем – это единственная цель создания команды. Решить проблему - значит понять, как достичь цели при наличии препятствий. Существующие стили принятия решений в проектировании	
90 минут 2 учебных часа	Управление сообществом участников проекта. «Ад-это другие» Ж.П. Сартр. Участник проекта –это любой человек, оказывающий влияние на успех или провал проекта, как до, так и после его завершения. Проекты, зависящие от Вашего проекта, тоже являются его участниками. Каждый проект-это цветущий сад, экосистема. Составляющие проектной среды: внешние и внутренние условия. Как насчет тех, кто будет жить с результатами проекта, кого прямо и косвенно затронет этотпроект?	90 минут 2 учебных часа
2-й день 90 минут 2 учебных часа	Договоримся на берегу. Начало проекта. Распределение ответственности на каждом этапе проекта. Принципы: -необходимо получать ценные результаты на каждом этапе работ по проекту; -лидер проекта будет управлять «своим садом» в рамках четырех вопросов бизнеса; -проектирование равно перепроектированию: неустанно обновлять ответы на эти вопросы в течение всего жизненного	2-й день 90 минут 2 учебных часа

	цикла проекта; -попытка дать ответ на чужой вопрос породит массу проблем. Разработка видения проекта. Первый вопрос бизнеса: Кому это нужно и зачем? Заказчик может иметь весьма туманные представления о том, что он на самом деле хочет. Второй вопрос бизнеса: Что для этого нужно сделать? Третий вопрос: Как мы с этим можем справиться. Методы и средства. Четвертый вопрос: Оно того стоит? Затраты-выгоды.	
90 минут 2 учебных часа	При первой встрече с заказчиком Вам необходимо получить ответы на вопросы: цель проекта, качество и содержание конкретного результата, экономический эффект, условия реализации проекта, участники проекта, сроки реализации, ресурсы и бюджет, уступки и оговорки, рабочие взаимоотношения. Ответы на эти вопросы позволят сформировать видение проекта заказчиком. Черновой Устав проекта.	
90 минут 2 учебных часа	Коллективное видение-это видение заказчика скорректированное с учетом обсуждения и согласования с основными участниками проекта. Коллективное видение: - проведение рамочной встречи; - определение границ проекта; - согласование организационной структуры; -определение императив-проекта; -разработка требований к функциональным особенностям и характеристикам продукта;	2-й день 270 мин 6 учебных часов

	- составление Устава проекта	
90 минут 2 учебных часа	Ответ на второй вопрос бизнеса : «Что для этого надо сделать?» Проводится общая оценка рисков, связанных с проектом на основе матрицы управления проектом и блок-схемы управления рисками, разрабатывается «профиль неопределенности проекта	
3-й день 180 минут 4 учебных часа	Разработка бюджета проекта: Когда заказчик осознает все риски он сможет лучше понять и оценить цифры, предложенные в бюджете. Определение экономического результата. Составление графика работ. Выбор жизненного цикла. Определение инфраструктуры управления проектами. Разработка «морального бюджета» проекта. Заключение партнерских соглашений.	
180 минут 4 учебных часа	Ответ на третий вопрос бизнеса. «Как мы с этим можем справиться? Определение методов и средств. Обучение проектной команды через деятельность. Ответ на четвертый вопрос бизнеса: «Оно того стоит?» Постоянный пересмотр основных элементов проекта в логике «затраты-выгоды», модификация четырех вопросов бизнеса. Обновление Устава проекта.	
4-й день 180 минут 4 Учебных	Процессы проектирования. Детальный анализ ситуацию Структурирование проблем. Средства изменения ситуации: платформы, программы, проекты. Логистическая модель проблемного анализа «корни-крона», разработка модели на примере собственной организации.	3-й день 360 минут 8 Учебных часов

часа	Осмысление модели «причина-следствие». Фокусирование на первостепенных проблемах, принятие стратегических решений: перевести проблему в решаемые задачи. Разработка и формулирование проекта: Терминология и элементы проекта: Цель развития -цель проекта – задачи – результаты – деятельности – ресурсы в логике «необходимо/достаточно». Стратегия управления рисками : что делать с предположениями и допущениями? Разработка матрицы планирования вашего проекта – мощного метода управления.	
180 минут 4 учебных часа	Бркэндирование проекта: в чем магия бренда?, брэнд, как ДНК проекта, контекст разработки брэнда «генератор активности» брэнда, принципы успешного брэнда, «оболочка» брэнда. Продвижение брэнда проекта. Организационная структура проекта. Типы структур: особенности , достоинства, недостатки, трудности в реализации. Обязанности, права, ответственность. Планы реализации по срокам, деятельностям, результатам.	
5-й день 180 минут 4 часа	Управление проектом: Планирование. Контроль. Координация. Методы и средства. КТО? ЧТО? КАК? Цикл проекта: идентификация, формулировка, одобрение и принятие, выполнение и отслеживание, оценка результатов. Собственники проекта и персонал. Объекты управления проектом: цель развития, цель проекта, задачи, результаты, деятельности, ресурсы, риски, сроки, качество, персонал. Управление коммуникациями проекта: цель-поддержка реализации проекта, целевая группа-люди непосредственно заинтересованные в реализации проекта, позиции -командное	3-й день

	лидерство, координация, предупреждение конфликтов.	
180 минут 4 часа	Контроль: ресурсы, деятельности, результаты, бюджет, сроки. «Мертвые» и «живые» подходы к управлению проектами. Основные причины неудач руководителя проектами. Методы и средства управления проектами. Техника целеполагания, пирамида компетентности, средства и методы самодисциплины и развития, межличностные инструменты и методы, техники фасилитатора. Тестовый контроль знаний, рекомендуемый список литературы.	

Пиложение Ц

Интегрированная система ранней профессиональной и предпринимательской ориентации и успешного вхождения в профессию

2011-2012 уч.год										
1 класс Сектор «Ориентир» школьного бизнес-инкубатора (ШБИ) Выбор профессии Разработка авт.проф.модели	***2 кл*** То же	***3 кл*** То же	***4 кл*** То же	***5 кл*** То же	***6 кл*** Сектор «Профи» Профи-пробы	***7 кл*** То же	***8 кл*** То же	***9 кл*** То же	***10 кл*** То же	***11 кл*** Уточнение Личного плана образования и карьеры (ЛПОиК)
2012-2013 уч.год										
2кл Сектор «Ориентир» Уточн.	***3кл*** Примерный личный план	***4 кл*** Сектор «Профи» ШБИ. Профи-	***5 кл*** Профи-пробы Компе пе-	***6 кл*** Сектор «Профи» Профи-про-	***7 кл*** Проект раб.места про-	***8 кл*** Проект своего бизнеса, биз-	***9 кл*** «Резидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лилидер дер-	***11 кл*** Уточнение (ЛПОиК)	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф. обр.у

проф. выбора. Кодекс ЗОЖ. Компетентности. Вклад в ШБИ	образования и карьеры (ЛПОиК)	пробы по специальностям проф. обр.учр.-партнера школы: (Мн, Мг,Инф)	тентн. проектно-внедр. тренинги(КПВТ)	бы	фи в (ШБИ) Профидело на РМ, КПВТ	нес-пробы. Сектор «Школьное Сколково». Проект «Хайтек» (авт. достижения)		ства». Дело «резидендента»		чр. Мониторинг личностный со стороны школы
2013-2014 уч.год										
3 кл Примерный личный план образования и карьеры (ЛПОиК)	***4 кл*** Сектор «Профи» ШБИ. Профи-пробы по специальностям проф. обр.учр.-партнера школы: (Мн,	***5 кл*** Профи-пробы Компетентн. проектно-внедр. тренинги(КПВТ)	***6 кл*** Сектор «Профи» Профи-пробы	***7 кл*** Проект рабоч.места профи в (ШБИ) Профидело на РМ, КПВТ	***8 кл*** Проект своего бизнеса, бизнес-пробы. Сектор «Школьное Сколково». Проект «Хайтек»	***9 кл*** «Резизидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лилидерства». Дело «резидендента»	***11 кл*** Уточнение (ЛПОиК)	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф. обр.учр. Мониторинг личностный со стороны школы	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и участия в студ. НИР

	Мг,Инф)				(авт. дости стиже-ния)					
2014-2015 уч.год										
4 кл Сектор «Профи» ШБИ. Профи-пробы по специальности проф. обр.учр.-партнера школы: (Мн, Мг,Инф)	***5 кл*** Профи-пробы Компетентн. проектно-внедр. тренинги (КПВТ)	***6 кл*** Сектор «Профи» Профи-пробы	***7 кл*** Проект рабоч.места профи в (ШБИ) Профи-дело на РМ, КПВТ	***8 кл*** Проект своего бизнеса, бизнес-пробы. Сектор «Школьное Сколково». Проект «Хайтек» (авт. дости стиже-ния)	***9 кл*** «Резидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лилидерства». Дело «резизиденда»	***11 кл*** Мастер-класс «Хайтек»в ШБИ	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф. обр.учр. Мониторинг личностный со стороны школы	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и участия в студ. НИР	***3 курс*** Мониторинг профкомпетентностей
2015-2016 уч. год										
5 кл Профи-пробы Компетентн.	***6 кл*** Сектор «Профи» Профи-про-	***7 кл*** Проект рабоч.места профи в	***8 кл*** Проект своего бизнеса, бизнес-	***9 кл*** «Резидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лилидер дер-	***11 кл*** Мастер-класс «Хайтек»в	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф.	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и	***3 курс*** Мониторинг профкомпетент-	***4 курс*** Мониторинг Профи-компе

проектно-внедр. тренинги(КПВТ)	бы	(ШБИ) Профидело на РМ, КПВТ	пробы. Сектор «Школьное Сколково». Проект «Хайтек» (авт. достистижения)		ства». Дело «резидендента»	ШБИ	обр.учр. Мониторинг личностный со стороны школы	участия в студ. НИР	ностей	петентностей и студ. общест. деят-ти
2016-2017 уч.год										
6 кл Профипробы, КПВТ	***7 кл*** Проект рабоч.места профи в (ШБИ) Профидело на РМ, КПВТ	***8 кл*** Проект своего бизнеса, бизнес-пробы. Сектор «Школьное Сколково». Проект «Хайтек» (авт. достистиже же-	***9 кл*** «Резизидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лилидерства». Дело «резидендента»	***11 кл*** Мастер-класс «Хайтек»в ШБИ	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф. обр.учр. Мониторинг личностный со стороны школы	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и участия в студ. НИР	***3 курс*** Мониторинг профкомпетентностей	***4 курс*** Мониторинг Профикомпетентностей и студ. общест. деят-ти	***5 курс*** Мониторинг профикомп. и ЛПОиК после окончания Проф. обр. учр.

		ния)								
2017-2018 уч.год										
7 кл Проект рабоч.места профив (ШБИ) Профиделона РМ, КПВТ	***8 кл*** Проект своего бизнеса, бизнес-пробы. Сектор «Школьное Сколково». Проект «Хайтек» (авт. достистижения)	***9 кл*** «Резизидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лидерства». Дело «резизидендента»	***11 кл*** Мастер-класс «Хайтек»в ШБИ	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф.обр.учр. Мониторинг личностный со стороны школы	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и участия в студ. НИР	***3 курс*** Мониторинг профкомпетентностей	***4 курс*** Мониторинг Профикомпетентностей и студ. общест. деят-ти	***5 курс*** Мониторинг профикомп. и ЛПОиК после окончания Проф.обр. учр.	***1 год профидеят.*** Мониторинг проф. карьеры (горизонталь)
2018-2019 уч.год										
8 кл Проект своего бизнеса, бизнес-пробы. Сектор	***9 кл*** «Резизидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лидерства». Дело «резизиденден-	***11 кл*** Мастер-класс «Хайтек»в ШБИ	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф.обр.учр. Монито-	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и участия в студ. НИР	***3 курс*** Мониторинг профкомпетентностей	***4 курс*** Мониторинг Профикомпетентностей и студ.	***5 курс*** Мониторинг профикомп. и ЛПОиК после	***1 год профидеят.*** Мониторинг проф. карьеры (горизон-	***2 год профидеят.*** мониторинг должностной карьеры (вер-

«Школьное Сколково». Проект «Хайтек» (авт. достистижения)		та»		ринг личностный со стороны школы			об-ществ. дея-т-ти	окончания Проф. обр. учр.	таль	тикальная ротация)
2019-2020 уч.год										
9 кл «Резизидент» ШБИ	***10 кл*** Сектор «Школа лилидерства». Дело «резизидендента»	***11 кл*** Мастер-класс «Хайтек»в ШБИ	*Выпускники школы.* ***1 курс*** Проф. обр.учр. Мониторинг личностный со стороны школы	***2 курс*** Мониторинг качества учебы и участия в студ. НИР	***3 курс*** Мониторинг профкомпетентностей	***4 курс*** Мониторинг Профикомпетентностей и студ. общест. дея-т-ти	***5 курс*** Мониторинг профикомп. и ЛПОиК после окончания Проф. обр. учр.	***1 год профидеят.*** Мониторинг проф. карьеры (горизонталь	***2 год профидеят.*** мониторинг должностной карьеры (вертикальная ротация)	***3 год проф. и должн.*** ***деят.*** Мониторинг ротации и общественной карьеры (в общест.профес. объед.)
2020-2021 уч.год										
10 кл Сектор «Школа ли-	***11 кл*** Мастер-класс	*Выпускники школы.*	***2 курс*** Мониторинг каче-	***3 курс*** Мониторинг проф-	***4 курс*** Мониторинг	***5 курс*** Мониторинг про-	***1 год профидеят.*** Мо-	***2 год профидеят.*** мони-	***3 год проф. и должн.***	***4 год проф. и должн. де-***

дер-ства». Дело «рези-зиден-дента»	«Хай-тек»в ШБИ	***1 курс*** Проф. обр.уч р. Мо-нито-ринг лич-ност-ный со сто-роны шко-лы	ства учебы и уча-стия в студ. НИР	компе пе-тент-но-стей	Про-фи-компе пе-тент-но-стей и студ. об-ществ . де-ят-ти	фи-комп. и ЛПО-иК после окон-чания Проф. обр. учр.	нито-ринг проф. карь-еры (гори-зон-таль	то-ринг долж ност-ной карь-еры (вер-ти-каль-ная рота-ция)	***деят.*** Мо-нито-ринг рота-ции и обще-ствен ной карь-еры (в об-ществ .проф ес. объ-ед.)	***ят.*** Мо-нито-ринг рота-ции, об-ществ . и по-по-лит. карь-еры
2021-2022 уч. год										
11 кл Ма-стер-класс «Хай-тек»в ШБИ	*Вы-пуск-ники шко-лы.* ***1 курс*** Проф. обр.у чр. Мо-нито-ринг лич-ност-ный со сто-роны шко-лы	***2 курс*** Мони то-ринг каче-ства учебы и уча-стия в студ. НИР	***3 курс*** Мо-нито-ринг проф-компе пе-тент-но-стей	***4 курс*** Мо-нито-ринг Про-фи-компе пе-тент-но-стей и студ. об-ществ . де-ят-ти	***5 курс*** Мо-нито-ринг про-фи-комп. и ЛПО-иК после окон-чания Проф. обр. учр.	***1 год про-фи-деят.*** Мо-нито-ринг проф. карь-еры (гори-зон-таль	***2 год про-фи-деят.*** мони-то-ринг долж ност-ной карь-еры (вер-ти-каль-ная рота-ция)	***3 год проф. и долж н.*** ***деят.*** Мо-нито-ринг рота-ции и обще-ствен ной карь-еры (в об-ществ .проф ес. объ-ед.)	***4 год проф. и долж н. де-ят.*** Мо-нито-ринг рота-ции, об-ществ . и по-по-лит. карь-еры	

Приложение Ч

Результаты эксперимента по выработке предложений в проект муниципальной системы оценки качества образования (сент. - окт.2009 г.)

Позиции	**Школьники**	**Студенты**	**Учителя**
1.Внешняя оценка			
1.1 Государственые структуры	Обеспечение не только умственного развития ученика, но и развитие его как личности. Помощь в выборе профессии	Рейтинг: сравнительная оценка работы ОУ: - качество работы ОУ в целом; - квалификация кадров, систематическое повышение квалификации; - введение в ОУ современных направлений образ.-воспитательной деятельности; - подготовка по деловым ин.языкам; -предотвращение «утечки мозгов» за границу; - система формирования в ОУ духовно-нравственных ценностей, патриотизма, готовность служить Отечеству; - наличие общественных оценок на ис-	Профессионализм педагогической команды образовательного учреждения (ОУ). Рейтинг. Преемственность деятельности ОУ. Стабильный состав педагогов и обучающихся в ОУ. Креативность ОУ. Ориентация ОУ на приобретение обучающимися практическими ЗУН.

		пользуемые образовательные программы; - деятельность в ОУ по принципу преемственности в обучении; - сохранение стабильного состава обучающихся (рост); - возможность сочетания учебы с работой	Эффективность использования ИКТ. Сетевое взаимодействие с другими ОУ, с работодателями.
1.2 **Производство**	В школе нужна профильная подготовка: менеджмент, предпринимательство, гостиничный сервис и ресторанное дело, туризм и т.д. Профессиональная ориентация в рамках концепции комплексного стратегического социально-экономического развития региона	Знание обучающимися истории Отечества. Ориентация выпускников в политических системах, в социальной структуре общества, деловой этикет. Знание выпускниками экономических тенденций региона, России, Европы, мира, экономической ситуации. Владение наукой о том, как считать и делать деньги. Знание ПК, ИТ, основных программ. Совершенствование аналитических способностей. Компетентность в проектной и инновационной деятельности, способность предлагать новые идеи и участвовать в их осуществлении. Наличие «убедительных» портфолио выпускников.	Здоровье (физическое и психическое) обучающихся и выпускников ОУ. Способность и готовность к непрерывному обучению. Мотивация к росту карьеры. Коммуникабельность. Умение работать в команде. Трудолюбие. Мобильность. Владение ПК. Владение деловым иностранным языком.

1.3 Социальные общности: 1.3.1 Семья	Важен высокий уровень образования, обеспечивающий возможность поступления детей в профессиональные образовательные учреждения на бюджетные отделения. Профориентация. Привитие навыков трудовой деятельности.	Воспитание духовно-нравственных идеалов молодежи, культуры поведения, таких качеств как взаимопонимание, умение жить в коллективе. Подготовка к взрослой жизни, навыки взрослой бытовой жизни. Выделение на это значительного времени в ходе учебы в ОУ. Образовательный процесс: -квалифицированность преподавателей ; - способность обеспечивать высокий уровень знаний обучающихся; - развитие способностей и талантов обучающихся, наличие в ОУ творческих объединений, кружков, - устранение существующей дискриминации, неблагоприятной атмосферы в коллективе по материальным, религиозным, национальным признакам. Умение слушать и слышать, коммуникабельность, толерантность. Экологическая компетентность. Наличие психологически-комфортной образовательной среды в ОУ. Гарантированный результат обучения – в 17 лет деятельностное отношение к полученным ЗУН, готовность их применять в	Забота о здоровье детей (физическом и психическом). Развитие коммуникабельности. Максимальная обученность детей и молодежи. Профессиональная ориентация. Дополнительное образование детей и молодежи. Формирование в молодежи самоорганизованности, развитие креативности.

1.3.2 Некоммер-ческие общественные организации	Ученикам необходимо заниматься своим здоровьем: физическим и духовно-нравственным (не курить и т.д., не сквернословить), поддерживать чистоту и порядок на территории школы. Дети – активисты ЗОЖ могут курировать дошкольные учреждения по вопросам здоровьесбережения.	желаемой профессии.	
1.4 Отдельные граждане, интересы которых могут быть представлены семьей, работодателями, государством	Задача школы – обеспечение достойного образования и развития личности, готовности учащихся участвовать в решении экологических, экономических и социальных проблем. Выпускник школы – сформировавшаяся личность гражданина России.	Антикоррупционная деятельность в ОУ. Статусный состав педагогов (заслуги, регалии). Широкий спектр образовательных программ с экспертными заключениями об их практической, деятельностной направленности. Интеграция проектов ОУ с общероссийскими и мировыми проектами. Включенность ОУ в сетевое сообщество в целях использования возможностей широкого круга ОУ в интересах обучающихся. Наличие договорных взаимодействий ОУ	Доступность образования. Открытость ОУ для общественного контроля. Обеспечение единства образовательного и воспитательного процессов в части формирования патриотизма молодежи, правовой культуры, демократической культуры, толерантности, понимания сути личностной свободы.

		с аналогичными ОУ в области, регионах, странах. Наличие договоров ОУ с работодателями по вопросам: спроса на профессии; МТБ ОУ; профильной подготовки; корпоративного образования; трудоустройства. Организация культурной жизни обучающихся.	Овладение обучающимися ИКТ.
2. Внутренняя оценка			
2.1 **Обучающиеся** 2.1.1. Самооценка обучающихся	Главные качества ученика: активность, ответственность, внимательность в учебе, внимание к окружающим (доброжелательность, чуткость), спортивность.	Система опросов обучающихся: - Чему хочу научиться в ОУ? - Чему уже научился, что уже умею через полгода учебы? Планирование обучающимися самооценки: любознательность, целеустремленность, выделение приоритетов, трудолюбие, старание, активность, ответственность, креативность, гуманность. Участие в системе студенческого самоуправления, в управляющем совете ОУ. Участие в исследовательской , инновационной деятельности. Участие в спортивной команде ОУ.	Ведение ЗОЖ. Забота о здоровье обучающихся в ОУ. Способность и готовность к непрерывному обучению. Мотивация к росту карьеры. Развитие коммуникабельности. Умение работать в команде. Трудолюбие. Самоорганизованность. Мобильность.

2.1.2. Оценка индивидуальных достижений обучающихся	Важно поощрять способности к учебе и общественную активность учеников (стипендии, грамоты, отзывы учителя-предметника в портфолио ученика, рекомендации управляющего совета школы в личные планы образования и карьеры учеников)	Участие в организации культурной жизни в ОУ. Дополнительное образование (иностранные языки, получение профессиональных навыков). Стимулирование за успехи в учебе, общественной и спортивной жизни (гранты, стипендии, поощрительные поездки, практика в ведущих компаниях в калининградском регионе, других регионах РФ, за рубежом). В портфолио: материалы документальной оценки индивидуальных достижений.	Профессиональная ориентация. Возможность дополнительного образования, в том числе исходя из увлечений (хобби).

			Развитие креативности. Владение ПК. Владение деловым иностранным языком.
2.2.Обучающие: 2.2.1. Самооценка преподавателей	Заинтересованность в качестве учебного процесса, в результатах усвоения знаний, умений и навыков учениками. Ответственное отношение к своему труду на основе повышения квалификации и учительского мастерства.	Имидж: одежда, походка, манеры, речь (соответствие заявляемому профессионализму). Хорошие ораторские качества. Коммуникабельность, деликатность, такт. Уважение к обучающимся и их правам. Вызывать уважение и доверие к себе. Таланты. Новаторские способности. Широкий кругозор. Профессионализм в работе на конечный результат. Активное участие в учебном процессе. Вместе с обучающимися. Формирование навыков коллективной работы обучающихся. Отслеживание новаций, прогрессивных педагогических теорий и практических достижений, адаптация новаций в своей деятельности. Обучающиеся получают знания на буду-	Имидж. Системный подход к педагогической деятельности (Цель – план достижения цели – конечный результат). Постоянное пополдение совокупности педагогических ЗУН. Владение современными ИКТ. Личностное взаимодействие с обучающимися. Единое образовательное

2.2.2. Оценка индивидуальных достижений преподавателей	Гуманность, нравственность, честность, доброта, индивидуальный подход к каждому ученику – основные критерии оценки индивидуальных достижений учителя.	щее. Участие в антикоррупционной деятельности ОУ. Документированные результаты работы: проведение мастер-классов, участие в конкурсах, смотрах, конференциях, выставках, презентациях. Компетентность в использовании ПК, интерактивных учебных комплексов. Систематическое повышение квалификации. Научная работа над диссертацией, наличие актуальных печатных работ. Наличие известных выпускников.	пространство – сеть ОУ – Мир. Систематическое повышение квалификации.

			Инновационная деятельность. Новаторская деятельность. Оценки со стороны государства, семьи, коллег, администрации ОУ, общества, детей.
2.3. Ресурсное обеспечение: Организационное Методическое	Выход классов в Интернет по установленному регламенту. Интернет-библиотека. Видеотека для дополнительного самообразования. Учебно-экспериментальный комплекс школы с возможностью профессиональных проб и практики для реализации способностей учеников. Финансовое обеспечение – привлечение инвестиций в школу под нужды рекреации (восстановление сил ученика и учителя): в перспективе – зимний сад школы, бассейн с обучением плаванию.	Организация участия обучающихся в российских и международных образовательных проектах, программах с перспективой получения соотв. свидетельств и сертификатов… Внедрение современных методик: работа командами, круглые столы, конференции... Обеспечение обучающихся методическими пособиями (по возможности бесплатными). Планирование позитивной занятости обучающихся после занятий. Электронные библиотечные каталоги. Современные журналы. Достаточное количество компьютеров в учебных помещениях, ИУК. Современная лабораторно-исследовательская база для практических занятий и НИР.	

Информационное Материально-техническое Финансовое		Материальное поощрение за отличную учебу. Бесплатные (со скидкой) билеты в театры, музеи и т.д.	

18.06.2010 г.

Приложение Ш

МОУ СОШ № 14 города Калининграда

Силич С.П., педагог высшей категории
Тимофеева В.В., кандидат технических наук
Прукс В.Э., педагог-организатор по информатизации образовательного процесса

Авторская программа

«Основы менеджмента и предпринимательства»

Элективный курс для учащихся старших классов, 10-11 класс

(школьный компонент)

Калининград

2010 г.

Авторский коллектив: Силич С.П., Тимофеева В.В., Прукс В.Э.

Общая редакция:

Тамарская Н.В., директор школы, д.п.н., профессор

Кузнецова Н.Г., заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе

Рецензент:

Полтавцева Н.Е., 1-ый заместитель директора ОГУ «Центр лицензирования, аттестации и аккредитации», к.п.н.

Реализация данного элективного курса осуществляется во взаимосвязи со школьным комплексным инновационным проектом «Мир детей всем миром»

при участии:

команды тренинг-менеджеров Черняевой М.Г.

студенческой команды «Консалтинг-Практикум» КФ РГГУ в составе: Голоскоков М., Муравьёв А., Юревич Е.

мониторинговой команды учащихся 10 класса: Плосконос А., Климова Е. при координационной поддержке классного руководителя Абдуллаевой С.А.

Содержание

1. Пояснительная записка……

2. Учебно-тематический план……..

3. Содержание изучаемого курса……..

4. Методические рекомендации……...

5. Словарь экономических терминов и понятий …….

6. Литература…….

1. Пояснительная записка

Введение элективного курса «Основы менеджмента и предпринимательства» в школе является результатом положительного реагирования администрации школы на запрос учащихся и родителей о необходимости профильной экономико-правовой подготовки. Россия, как и все страны, переживает последствия мирового финансового кризиса, сказавшегося на благополучии каждой российской семьи. Отсюда забота родителей о профессиональном самоопределении и предпринимательской компетентности выпускников школы.

Элективный курс выполняет функции:

обеспечение осведомленности учащихся в ключевых проблемах предпринимательства и менеджмента в процессе развития рыночной экономики России;

совершенствование умений и навыков учащихся старших классов в познавательной, исследовательской, проектной и организационной деятельности;

изучение учащимися основ и особенностей предпринимательской и управленческой деятельности, профессиональное самоопределение;

ориентация на стратегию социально-экономического развития калининградского анклавно-эксклавного региона России и перспективы его интеграции в европейскую систему разделения труда.

В основу предлагаемого элективного курса положен компетентностный подход к образованию, отвечающий меняющейся социально-экономической реальности, направленный на решение вопросов соответствия приобретённых в школе знаний и умений предлагаемым обстоятельствам и требованиям принятия самостоятельных решений выпускником школы. Формирование компетентностей рассматривается как новый образовательный целостный результат (Полтавцева Н.Е.).

Для достижения такого результата в данной коллективной авторской программе по каждому образовательному модулю предусмотрена реализация инновационного комплекса содержательных условий процесса обучения:

-погружение обучающихся в поток актуальной новостной информации как средства мотивации к креативному участию в проектно-образовательном процессе и выработки навыков деятельности в сложных ситуациях неопределенного характера;

- использование индивидуальной и групповой познавательной и проектно-образовательной деятельности в различных сочетаниях;

-использование открытых (с расчетом на инновационные результаты) учебных заданий по выполнению проектных работ и их продвижению к внедрению в коллективах клас-

сов и школе в целом в рамках школьного комплексного инновационного проекта «Мир детей всем миром» (авторская идея директора школы Тамарской Н.В.).

- использование промежуточной (в рамках тем курса) и итоговой (в рамках проектно-образовательных модулей) рефлексии обучающихся;

-организация презентаций и защиты полученных проектно-образовательных результатов;

- использование авторской экспертной системы оценки формирования и развития знаний, умений и навыков, приобретения общих и ключевых специальных компетентностей, основывающейся на принципах авансированного уважения личности, гуманности, позитивности и объективности, согласованности с требованиями школы, образовательного стандарта, рынка труда и сферы бизнеса;

Преимущества данного инновационного комплекса содержательных условий процесса обучения:

- предпосылки для осознания каждым обучающимся своего потенциала личностных ценностей;

- предпосылки для толерантности и готовности к содружеству и сотрудничеству, способность внести свой вклад в общее инновационное дело проектной команды;

- у всех обучающихся появляется реальная возможность формирования достойных собственных *портфолио, включающих документы, креативные разработки, отзывы и рекомендации,* как основы долгосрочных Личных планов образования и карьеры;

- при внедрении данной программы авторы исходят из концепции школы №14 – «ШКОЛА ДЛЯ ВСЕХ».

Важный вопрос, затрагиваемый авторской программой и решаемый в ходе её реализации – это развитие социального партнёрства (в целях систематического привлечения к разработке учебных пособий по темам курса) успешных калининградских менеджеров и предпринимателей в качестве консультантов и экспертов.

Место и роль курса в системе профильного обучения школы определено как эффективное соотношение с общеобразовательными и базовыми профильными предметами на основе соответствующих межпредметных связей.

Цель изучения курса – в рамках компетентностного подхода к образованию подготовить старшеклассников к осознанному и ответственному выбору будущей профессиональной (предпринимательской) деятельности на основе реализации принципов индивидуализации обучения и социализации учащихся, формирования креативной деятельностной позиции личности под девизом «содружество и сотрудничество».

Тематика и содержание курса соответствуют отраслевым методическим рекомендациям по составлению программ элективных курсов:

социальная и личностная значимость, актуальность с позиций компетентностного подхода в образовании;

осознанное профессиональное самоопределение учащихся, предоставление им возможности для выбора и разработки индивидуальных образовательных маршрутов;

способствование формированию целостной картины рыночного мира, рыночной экономики, развитию учебных, интеллектуальных, креативных и профессиональных общих и специальных компетентностей учащихся.

Задачи курса:

изучение ключевых проблем современного рыночного мира;

освоение специфики профессии менеджера и предпринимательской деятельности при консультационной поддержке специалистов консалтинговых компаний, профессиональных ассоциаций и предпринимательских союзов;

развитие умений и навыков создания общественных профессиональных объединений, разработки проектов и программ деятельности, стратегии управления финансами и антикризисной деятельности;

разработка учащимися долгосрочных личных планов образования и карьеры.

Сроки реализации программы. Продолжительность обучения – 2 учебных года.

На первом этапе, в 10 классе, ставятся задачи:

введение учащихся в профессию менеджера и сферу предпринимательства, в перспективы информационных технологий (ИТ);

приобретение соответствующих общих компетентностей.

На втором этапе, в 11 классе, ставятся задачи приобретения учащимися ключевых специальных компетентностей в менеджменте, предпринимательстве и ИТ.

Психолого-педагогические аспекты курса. При разработке методической основы элективного курса авторы исходили из принципа создания благоприятных психолого-педагогических условий для профессионального (предпринимательского) самоопределения, активизации познавательной и деятельностной позиции учащихся в ходе выявления и решения проблем школьного сообщества.

Основные принципы отбора и структурирования материала:

- развёртывание творческого мышления личности и формирование активной позиции, потребности и готовности участвовать в коллективном мыследеятельностном процессе приобретения актуальных знаний, умений и навыков в разработке и выполнении проектов и программ;

- ориентация обучающихся на актуальные компетентности будущей профессиональной деятельности, на приобретение определенных общих межпрофессиональных и ключевых специальных компетентностей.

К общим компетентностям, важным в различных профессиях, отнесено следующее:

1. Способность к планированию, самоконтролю и регулированию своей деятельности, активному участию в работе группы (команды);

2.Умение работать со средствами-носителями новых информационных технологий;

3. Способность к самомотивированию и оптимистичному настрою, на основе здорового образа жизни (ЗОЖ), достижение качественных результатов работы;

4. Способность быстро вникать в задания (информацию, документы), ситуации, проблемы, ставить цели, добиваться их достижения, рефлексивная компетентность;

5. Способность к самостоятельному принятию решений, поиску нестандартных вариантов решений, креативному участию в принятии решений группой (командой);

6. Готовность к работе во внезапно усложнившихся условиях, способность владеть собой, разумно действовать и справляться с трудностями (экстремальная компетентность).

К ключевым специальным компетентностям, составляющим основу профессионализма отнесено следующее:

1. ЗОЖ - компетентности с ориентацией на профилактику вредностей конкретных профессий, например:

- постоянная сидячая работа у компьютера менеджера-логистика,

- социально-психологические сложности менеджера по персоналу,

- непредвиденные риски предпринимателя при ведении бизнеса;

2. Отраслевая компетентность, учет специфики организации конкретной отрасли в конкретном регионе, например, компетентность менеджера калининградской турфирмы, отвечающего за въездной волонтерский туризм;

3.Компетентность в рамках кодекса профессиональной этики фирмы (компании);

4.Компетентность в вопросах разработки и выполнения долгосрочного Личного плана образования и карьеры, исходя из стратегии фирмы, отрасли, региона, России в целом;

5.Компетентность в рамках социальной корпоративной ответственности фирмы;

6.Автономная компетентность с учётом специфики профессиональной (предпринимательской) деятельности.

7.Креативная компетентность и готовность к участию в инновационных разработках на протяжении всего периода профессиональной (предпринимательской) деятельности.

Принцип отбора и структурирования учебного материала для учащихся 10-ого класса - поэтапное введение обучающихся в систему мировой рыночной экономики, предпринимательства и менеджмента, информационных и коммуникационных технологий.

Ожидаемые результаты к окончанию 10-го класса:
- достижение планируемого уровня усвоения знаний по темам;

- проявление учащимися креативной деятельностной позиции в ходе проектной деятельности;

- сформированность общих компетентностей учащихся.

Принципы отбора и структурирования учебного материала для учащихся 11-ого класса:

– ориентация учащихся на правовые нормы и установленные стандарты, технологии и методы, на успешную мировую, общероссийскую и региональную практику предпринимательства, менеджмента, информационно-коммуникационной деятельности;

- ориентация учащихся на приобретение ключевых специальных компетентностей, важных для предпринимателя и менеджера.

Ожидаемые результаты к окончанию 11-го класса:

- достижение планируемого уровня усвоения знаний, умений и навыков в рамках образовательных модулей;

- проявление учащимися креативной деятельностной позиции в ходе разработки и реализации школьных целевых программ;

-сформированность ключевых специальных компетентностей учащихся.

Реализация элективного курса строится на основе взаимодействия авторов программы данного курса с учителями-предметниками цикла общеобразовательных дисциплин в ходе общешкольных педагогических мероприятий и в процессе межличностных деловых контактов. Содержание элективного курса отражено в следующих материалах: специальная литература, периодика, методические разработки для учителей;

учебно-справочные материалы, периодика и практические пособия для учащихся по модулям и темам курса.

Методы и формы обучения, режим занятий определяются:

- рекомендациями по профессиональной и предпринимательской ориентации учащихся;

- методическими рекомендациями к составлению программ по элективным курсам;

- возрастными и индивидуальными особенностями учащихся, уровнем развития и стремления к саморазвитию личности;

- возможностями организации интерактивных образовательно-воспитательных процессов: методы разработки проектов и программ деятельности, работа в креативных группах, имитационное моделирование, тренинги, рейтинговые самоопределения, презентации;

- использованием адаптированной к данному элективному курсу экспертной системы.

Приоритеты методики изучения элективного курса:

- обучение учащихся 10 класса через формирование опыта создания общественных объединений по профессиональным и предпринимательским интересам, разработки и реализации социальных проектов с вовлечением в эти процессы школьного коллектива;

- обучение учащихся 11 класса через формирование опыта разработки и реализации школьных целевых программ с вовлечением в эти процессы школьного коллектива, выпускников школы, родителей, общественных деятелей, бизнесменов.

Режим занятий. В период с сентября по июнь (10 месяцев)

Основное содержание:

35 уч. час. :35 уч. недель = 1 уч. час в течение недели, по субботам.

Консультирование проектных групп и индивидуальное консультирование по запросам учащихся в рамках дополнительного образования.

Предполагаемые результаты изучения элективного курса.

Выпускники школы приобретают необходимые знания, умения и навыки, общие и специальные компетентности, важные для построения индивидуальных программ (планов) непрерывного профессионального образования, должностной подготовки, личностного саморазвития, необходимого для профессиональной, предпринимательской, общественной и политической карьеры.

Инструментарий для оценивания результатов построен на основе авторского опыта:

- разработки профессиограмм и их использования для анализа деятельности руководителей и специалистов в ходе повышения квалификации руководящих работников и специалистов предприятий (объединений) различных отраслей промышленности;

- разработки методических рекомендаций по мониторингу областной системы дополнительного образования детей (ДОД) и организации проведения мониторинга в образовательных учреждениях ДОД в 2008/2009 учебном году и анализа его результатов;

- ежегодного (с 2001 г.) проведения в общеобразовательных школах области профессиональной и предпринимательской ориентации учащихся рамках стратегии социально-экономического развития Калининградской области и программ развития муниципальных образований.

Составляющие инструментария

оценивания промежуточных и итоговых результатов образовательно-воспитательного процесса по элективному курсу
«Основы менеджмента и предпринимательства»

10 Класс

1.Определение индивидуального коэффициента усвоения знаний (ИКуз)

Методы оценки:
фронтальный опрос - мониторинг педагогический (МП),
параллельно самооценка учащегося (СО).
ИКуз = 1 (усвоил); ИКуз = 0,5 (в основном усвоил);
ИКуз = 0,2 (скорее не усвоил); ИКуз = 0 (не усвоил).

2.Тренинг-контроль, К т-к = 1(за активное участие в тренинге)
Рейтинг-контроль, К р-к = 1(за заявленную позицию)

3.Мониторинг креативной деятельностной позиции учащегося (МКДПУ)

Методы оценки:
Взаимооценки учащихся -ВО
Мониторинг педагогический – МП:
-уровня инициативности учащегося в коллективном творческом деле (КТД) по созданию школьного союза по профессиональным (предпринимательским) интересам;
- уровня активности учащихся в социальном проектировании (СПР)
Кмкпду = 1 (позиция генератора идей); К МКДПУ = 1(позиция оппонента*)
К мкпду = 0,5 (позиция держателя цели)
К мкдпу = 0,8 (позиция сотрудника**);
К мкдпу = 0,5(позиция фиксатора работы команды)
К мкдпу = 0,1 (критик***)
К мкдпу = 0,1 («имитатор****)

---

* оппонент – человек, способный в предлагаемой идее увидеть недостатки, которые важно устранить;
** сотрудник - человек, готовый и способный эффективно взаимодействовать (сотрудничать) с разными членами группы в интересах общего дела;
*** критик – человек отрицательно (негативно) настроенный по отношению к делу
**** имитатор – человек, готовый не столько делать дело, сколько ярко отчитаться перед руководством, коллегами.

4. Оценка жюри форума инноваций – Кмфи = 3,2, 1 (максимальная, средняя, малая оценка), исходя из реакции участников форума на содержание и форму представленного учащимся проекта.

5. Индивидуальный коэффициент уровня общей компетентности (ИКок),
ИКок = 6 (максимум)… 1 (по числу общих компетентностей, убедительно представленных в интерактивной презентации усвоенных компетентностей):

1. Способность к планированию, самоконтролю и регулированию своей деятельности, активному участию в работе группы (команды);

2.Умение работать со средствами-носителями новых информационных технологий;
3. Способность к самомотивированию и оптимистичному настрою, на основе здорового образа жизни (ЗОЖ), достижение качественных результатов работы;

4. Способность быстро вникать в задания (информацию, документы), ситуации, проблемы, ставить цели, добиваться их достижения, рефлексивная компетентность;

5. Способность к самостоятельному принятию решений, поиску нестандартных вариантов решений, креативному участию в принятии решений группой (командой);

6. Готовность к работе во внезапно усложнившихся условиях, способность владеть собой, разумно действовать и справляться с трудностями (экстремальная компетентность).

11 класс

1.Определение индивидуального коэффициента знаний, умений и навыков (ИК зун)
Методы оценки:
Мониторинг педагогический в ходе теоретических и практических занятий
Самооценка учащегося - СО
Взаимооценки учащихся - ВО
ИКзун = 2 (уверенность в действиях и результативность);
ИКзун = 1(в основном уверенность в действиях и частично результативность).

2.Тренинг-контроль, К т-к = 1
Рейтинг-контроль, К р-к = 1

3.Мониторинг креативной деятельностной позиции учащегося
Методы оценки:
Взаимооценки учащихся - ВО
Мониторинг педагогический (МП) в ходе консультирования по разработке учащимися школьных целевых программ
К мкдпу = 2 (позиция генератора идей); К МКДПУ = 2(позиция оппонента)
К мкдпу = 1 (позиция держателя цели)
К мкдпу = 1,5 (позиция сотрудника);
К мкдпу = 1 (позиция фиксатора работы команды)
К мкдпу = 0,1 (позиция критика)
К мкдпу = 0,1 (позиция «имитатора», выполняющего задание для «галочки»)

4. Индивидуальный коэффициент уровня ключевой специальной компетентности (ИК-кск),
ИКкск = 14(максимум) …. 2 (по числу ключевых специальных компетентностей – 7 в данной авторской разработке), убедительно представленных в интерактивной презентации усвоенных компетентностей:

1.ЗОЖ - компетентности с ориентацией на профилактику вредностей конкретных профессий, например:
- постоянная сидячая работа у компьютера менеджера-логистика,
- социально-психологические сложности менеджера по персоналу,
- непредвиденные риски предпринимателя при ведении бизнеса;

2. Отраслевая компетентность, учет специфики организации конкретной отрасли в конкретном регионе, например, компетентность менеджера калининградской турфирмы, отвечающего за въездной волонтерский туризм;

3.Компетентность в рамках кодекса профессиональной этики фирмы (компании);

4.Компетентность в вопросах разработки и выполнения долгосрочного Личного плана образования и карьеры, исходя из стратегии фирмы, отрасли, региона, России в целом;

5.Компетентность в рамках социальной корпоративной ответственности фирмы;

6.Автономная компетентность с учётом специфики профессиональной (предпринимательской) деятельности.

7.Креативная компетентность и готовность к участию в инновационных разработках на протяжении всего периода профессиональной (предпринимательской) деятельности.

5. Защита Личных планов образования и карьеры (на долгосрочный период): 5 (отлично); 4(хорошо).

2. Учебно-тематический план

«Основы менеджмента и предпринимательства»

Элективный курс для учащихся старших классов (школьный компонент)

№ п/п	Модуль Тема	Кол-во час.	В т.ч. часов по виду занятий			Мониторинговые показатели экспертной системы (ЭС)
			Теор.	Практ.	Гр.конс. (резерв часов)	
	10 класс, 2010-2011уч.год					
1.	**Рыночный мир, ценности человека.**	4	2	2	(16)	
1.1.	Реальная экономика как сочетание основных типов эконо-					Индивидуальный коэффициент

	мических систем.					усвоения знаний (ИКуз)
1.2.	Ценности человека на рынке труда.					ИКуз
1.3.	Формирование заработной платы на рынке труда.					ИКуз
1.4.	Социальное проектирование. Создание школьного общественного объединения (ШОО) как коллективное творческое дело (КТД) и разработка силами ШОО актуального социального проекта (СПР) в рамках школьного комплексного инновационного проекта (ШКИП) «Мир детей всем миром»: ШОО «Инновационный союз» - СПР «Инновационно-ресурсный центр» ШОО «Профессиональный союз» - СПР «Профессиональная ориентация» ШОО «Музееведческий союз» - СПР «Школа-Музей». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП*					Мониторинг креативной, деятельностной позиции учащегося (КМКДПУ) с использованием: самооценки уч-хся (СО) взаимооценки уч-ся (ВО) мониторинга педагогического (МП)
1.5.	Актуальные общие компетентности по вопросам цен-					Зачет по модулю

	ности человека в рыночном мире					1.- Инд. ко-эф.уровня общей компетентности (ИКок)
2.	**Развитие рыночной экономики в России, Калининградской области**	4	2	2	(16)	
2.1.	Состояние и перспективы рыночной экономики в России					ИКуз
2.2.	Развитие Калининградской области как «полюса интеграции» Российской Федерации и Евросоюза.					ИКуз
2.3.	Приоритеты социально-экономического развития Калининграда					ИКуз
2.4.	Социальное проектирование. Создание ШОО «Экономический союз» - разработка СПР «Школьная экономика». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП*					КМКДПУ
2.5.	Актуальные общие компетентности по вопросам рыночной экономики в России, в калининградском регионе.					Зачет по модулю 2. - ИКок
3.	**Введение в предпринимательство**	4	2	2	(16)	
3.1.	Предпринимательство, предприниматель.					Рейтинг-контроль
3.2.	Качества, необходимые для предпринимательской дея-					СО, ВО, МП

	тельности.					
3.3.	Основания для создания фирм и искусство эффективного управления ими.					ИК ЗУН
3.4.	Социальное проектирование. Создание ШОО «Предпринимательский союз», Создание ШОО «Финансовый союз», разработка СПР «Бизнес-инкубатор». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП*					КМКДПУ
3.5.	Актуальные общие компетентности предпринимателя.					Зачет по модулю 3. –ИКок
4.	**Введение в менеджмент**	4	2	2	(16)	
4.1.	Менеджмент, менеджер, принцип опережающего управления, функции менеджера, качества менеджера.					ИКУЗ Тренинг-контроль К т-к
4.2.	Составляющие здорового образа жизни менеджера (Братья Прукс В. и А.)					СО, ВО, МП
4.3.	Гражданственность, правовая культура, этика поведения российского менеджера.					Рейтинг-контроль К р-к
4.4.	Социальное проектирование. Создание ШОО «Союз менеджеров», разработка СПР «Развитие ученического самоуправления». *Определение КМКДПУ ме-*					КМКДПУ

	тодами СО, ВО, МП.					
4.5.	Актуальные общие компетентности менеджера					Зачет по модулю 4. –ИК ок
5.	**Состояние и перспективы информационно-коммуникационных технологий**	8	4	4	(16)	
5.1.	Использование специалистом современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).					ИК уз
5.2.	Разнообразные возможности использования компьютера.					Индивидуальный коэффициент знаний, умений и навыков (ИК ЗУН)
5.3.	Калининградский интернет.					
5.4.	Социальное проектирование. Создание ШОО «Информационный союз», разработка СПР «Информационно-сервисный центр». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП*					КМКДПУ
5.5.	Актуальные общие компетентности в сфере ИКТ.					Зачет по модулю 5. –ИК ок
6	**Аттестация в течение учебного года**	11		11	(16)	
6.1	Промежуточная аттестация в декабре 2010 года в рамках завершающегося юбилейного года школы					Мультимедиа-форум инноваций

6.2	Итоговая аттестация по курсу за 10 кл. (май 2011 г.) «Индивидуальный образовательный маршрут: 2010/2011 уч. г. (факт.); 2011/2012 уч.г. (план)					Интерактивная презентация усвоенных общих компетентностей
	Итого часов:	35 (35)	12	23	96	
	11 класс					
7.	**Кадровый капитал компании.**	4	2	2	(16)	
7.1.	Кадровый капитал, его приращение.					ИК ЗУН
7.2.	Направления непрерывного развития профессиональных компетентностей.					ИК ЗУН
7.3.	Имидж молодого сотрудника как вклад в корпоративность и бренд фирмы.					
7.4.	Организационное программирование. Разработка и организация выполнения школьных целевых программ (ШЦП): «Мир детей всем миром» - «Инновац. союз» «Профессиональная лаборатория» - «Профессиональный союз» «Школа-Музей» - «Музейный союз» *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.*					КМКДПУ
7.5.	Ключевые специальные компетентности по вопросам					Зачет по модулю

	приращения кадрового капитала					7. –ИК кК
8.	**Управление финансами**	6	4	2	(16)	
8.1.	Мировой финансовый рынок.					ИК уз
8.2.	Профессии в мировом финансовом рынке					ИК уз
8.3.	Личная стратегия управления финансами.					Тренинг-контроль К т-к
8.4.	Организационное программирование. ШОО «Финансовый союз», разработка и реализация ШЦП «Финансовый успех». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП*					КМКДПУ
8.5.	Ключевые специальные финансовые компетентности					Зачет по модулю 8. –ИК кК
9.	**Предпринимательство**	6	4	2	(46)	
9.1.	Выбор организационно-правовой формы предпринимательской деятельности и юридическое оформление предпринимательства.					ИК ЗУН
9.2.	Организация собственного дела.					ИК ЗУН
9.3.	Бизнес-планирование и управление капиталом.					ИК ЗУН

9.4.	Организационное программирование. Разработка и реализация ШЦП «Антикризисная программа организации» *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.*					КМКДПУ
9.5.	Ключевые специальные предпринимательские компетентности					Зачет по модулю 9.- ИКкк
10.	**Менеджмент**	6	4	2	(16)	
10.1.	Инновационный менеджмент.					Рейтинг-контроль К р-к
10.2.	Производственный менеджмент					Тренинг-контроль К т-к
10.3.	Финансовый менеджмент					Тренинг-контроль К т-к
10.4.	Организационное программирование. Разработка и реализация «Союзом менеджеров» школьной целевой программы «Миссия и золотые стандарты организации». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.*					КМКДПУ
10.5.	Ключевые специальные компетентности менеджера					Зачет по модулю10.- ИКкк
11.	**«Возможности профессиональной деятельности в**	6	4	2	(16)	

	сфере ИКТ»					
11.1	Формирование профессиональной информационной компетентности специалиста.					ИК ЗУН
11.2.	Использование офисных приложений в работе.					ИК ЗУН
11.3.	Значение и возможности электронного правительства Калининградской области.					ИК ЗУН
11.4.	Организационное программирование. Разработка и реализация ШЦП «Эффективное использование программных ресурсов» *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.*					КМКДПУ
11.5.	Ключевые специальные компетентности в ИКТ.					Зачет по модулю11. –ИКкк
12.	**Заключительная аттестация по элективному курсу за 10-11 классы**	7	2	5	(16)	Защита Личных планов образования и карьеры на долгосрочный период
	Итого часов в 11 классе:	35	20	15	126	
	Всего часов по курсу (основное содержание):	70	32	38	222	

3. Содержание изучаемого курса

10-ый класс

Вступительная встреча (желательно до 1 сентября 2010 г.)

Введение в элективный курс «Основы менеджмента и предпринимательства» в форме диалоговой площадки (ДП):

«Мы сами определяем цель и смысл своей жизни на 2010-2012 гг».

Участники ДП:

учащиеся 10 класса и их родители;

представители Управляющего совета школы;

приглашенные:

председатель Калининградского регионального отделения Ассоциации молодых предпринимателей России, генеральный директор компании «Ментор» консалтинг, вице-президент Ассоциации консультантов Калининградского региона – Мария Лагутинская;

главный редактор газеты «Юристы и недвижимость» - Роман Вось;

генеральный директор консалтингового центра «Бизнес-Эксперт» - Георгий Дыханов;

выпускник школы, писатель Александр Попадин;

авторский коллектив программы элективного курса: Силич С.П., Тимофеева В.В.,Прукс В.Э.

Личностный потенциал каждого из нас безграничен, мы намного талантливей, чем сами себе кажемся. У всех нас есть нереализованные возможности, которые могут проявиться в инновационных обстоятельствах. Именно такие обстоятельства предлагаются нам в предстоящем периоде, 10 – 11 классах. Нам стоит понять, *«что важным является не то, чего мы ждём от жизни, а то, чего жизнь ждёт от нас… Жизнь – это постоянное принятие на себя ответственности в поиске правильных ответов на задаваемые ею (жизнью) вопросы и выполнение задач, которые она постоянно ставит перед каждым человеком».* ***Виктор Франкл, писатель, психолог.***

Вдохновляющие примеры.

Лэнс Армстронг, лучший американский велогонщик девяностых годов прошлого столетия… В 1996 г., ему 25-летнему, врачи поставили диагноз – смертельная форма рака: метостазы в лёгких и мозге, шансы на выживание - до 3%...

Но Лэнс не только выжил, но вернулся через три года в большой спорт. В 1999 году выиграл сложнейшую велогонку «Тур де Франс» и затем выигрывал её еще шесть раз

подряд. Армстронг сказал однажды: «Может, это звучит странно, но я бы предпочёл иметь титул победителя рака, а не титул победителя гонки – из-за того влияния, которое страдание, причиняемое раком, и выздоровление оказало на меня как на человека, мужа, сына и отца».

Такада Кензо, 1939 г.р. из деревушки префектуры Хиого с детства любил модные журналы. Поступил в университет на факультет английского языка и литературы, проучился менее года, поссорился с семьёй и сбежал в Токио без денег. 3 года учился дизайну, находясь в тяжёлой нужде. Всё рисовал и рисовал. Счастливый случай помог ему перебраться в Париж без денег, без связей, без знания французского языка. Ещё пять лет напряженной работы. Наконец его заметили в дизайне. Еще пять лет работы и зарегистрирован лейб Кензо. Далее, с 33 лет в течение 20 лет – Такада Кензо – самый модный дизайнер, великий модельер, начинавший когда-то с бутика модной одежды, в столице высоко моды Париже – стиль от Кензо «деструктивный кутюр», ароматы, парфюм.

Александр (Алекс) Северинский, бывший гражданин СССР, живёт и работает в США. Сейчас ему более 65 лет. Талантливый изобретатель, обладатель целого ряда патентов. Его имя, за создание гибридного двигателя, помещено в Зале Славы Школы инженерии А.Джеймса Кларка в университете Мэриленда (инф. : БизнесФМ и Интернет, 20.07.2010 года).

Степан Тимошенко, русский ученый – в США его считают Отцом прикладной механики. Инф. «Радио России» – программа История русских изобретений, 21.07.2010.).

Модуль 1. Рыночный мир, ценности человека.

Тема 1.1. Реальная экономика как сочетание основных типов экономических систем.

Главные вопросы экономики: Что и в каком количестве производить? Как производить? Для кого производить?

Решение главных вопросов экономики в различных типах экономических систем.

Традиционная экономика: суть, плюсы, минусы. Централизованная (командная) экономика: суть, плюсы, минусы. Рыночная экономика: суть, плюсы, минусы. Смешанная экономика как возможность использования сильных сторон и преодоления недостатков традиционной, централизованной и рыночной экономик. Возникновение и развитие рынков капитала, земли и труда. Отлично развивается мировой Арт-рынок (рынок предметов искусства, обладающих высокой долгосрочной ликвидностью).

Экономические циклы. Стадии экономического цикла: спад, депрессия, оживление, подъём. Неизбежное периодическое чередование экономических спадов и подъёмов в рыночном мире. Кризис – внезапный резкий переход от подъёма к спаду. Суть кризиса – неосторожные фирмы переоценили будущий рост цен на продаваемые ими товары и оказались не в состоянии заплатить долги партнёрам. Партнёры и кредиторы соответ-

ственно тоже оказались в затруднительном положении. Следствие - волна банкротств в мире.

Оздоровляющая функция экономических спадов в рыночной экономике. Другого способа приведения в соответствие друг с другом совокупного спроса и совокупного предложения нет. Постоянного экономического роста в рыночной экономике достичь невозможно.

Подъём: рост производства, доходов и спроса на товары, рост спроса на инвестиции в дальнейший рост производства. Следствие: всеобщий рост цен, спекуляции. Рост спроса за счёт спекуляции и активного использования кредитов ведёт к излишнему расширению предложения. Обнаруживается разрыв между «здоровым» (неспекулятивным) совокупным спросом и совокупным предложением. Начинается экономический спад: сокращение спроса, производства, доходов и инвестиций идёт лавинообразно до тех пор, пока в масштабах всей рыночной экономики совокупное предложение станет равно спросу. Уцелевшие фирмы принимают меры по сокращению издержек, избавляются от долгов, вводят инновации… создаются предпосылки для нового подъёма. Государства принимают меры по смягчению негативных последствий экономического спада.

Тема 1.2. Ценности человека на рынке труда.

Экономическая природа рынка труда:

- трудоспособный человек может на рынке труда продать свое время (необходимое для выполнения работы) и свои навыки (компетентности) работодателям (владельцам частных фирм, руководителям государственных организаций) и получить в обмен доход, необходимый для обеспечения материального благополучия;

- работодатель может на рынке труда нанять работников, необходимых ему для осуществления эффективной хозяйственной деятельности.

Из истории российского рынка труда. В прошлом, по состоянию на 1914 год в России имелись биржи труда в Москве, Санкт-Петербурге, Одессе. Сейчас во всех регионах России действуют государственные центры занятости и частные кадровые агентства.

?В случае нужды, куда Вы обратитесь в поисках работы:_____

Особенности рынка труда:

- спрос предъявляется не в целом на трудовые услуги (шофера, например), а на услуги определенного типа и сложности (водителя школьного автобуса);

- отличия спроса и предложения на рынках труда различных регионов, городов, сельских поселений;

- предложение трудовых услуг зависит от возможностей овладения новой квалификацией.

?В чём преимущество рынка труда города Светлого перед рынком труда Краснознаменского района области, например:_____

Роль рынка труда в экономике страны. Следствие мирового финансового кризиса – рост безработицы и рост бирж труда в мире.

Зависимость спроса на рынке труда от экономического положения в стране (регионе, городе, поселении).

Профессиональная мобильность трудоспособного человека – способность и готовность переучиваться в течение жизни.

Как вы относитесь к перспективе «пожизненного образования» ?____

Территориальная мобильность трудоспособного населения – способность и готовность менять место жительства ради получения работы.

Как относитесь к перспективам переезда ради работы? _____

Факторы формирования предложения на рынке труда: под влиянием роста уровня заработной платы, престижности труда, морального удовлетворения от труда.

Факторы спроса на рынке труда. Спрос на трудовые услуги является производным от спроса на товары, для изготовления которых нужно нанимать работников. Спрос на конкретного работника определяется его ценностями, а именно: нацеленность человека на рост доходов фирмы, современная квалификация, готовность и способность к переподготовке, стремление к полипрофессионализму, подход к имиджу «Я - Лицо процветающей компании!». Зависимость спроса (предложения) на рынке труда от возраста человека, других индивидуальных и личностных характеристик.

Тема 1.3. Формирование заработной платы на рынке труда.

Заработная плата на рынке труда формируется в итоге взаимодействия **спроса** (со стороны работодателей) и **предложения** (со стороны потенциальных наёмных работников).

Причины отклонений заработной платы от равновесного уровня. Появляются новые отрасли, предприятия с более выгодной оплатой труда.

Приведите пример:_____

Долгосрочные факторы различий в оплате труда: сложность профессий, тяжесть труда, высокий риск трудовой деятельности, деятельность, требующая талантов.

? Выбранная вами профессия относится к числу: сложных, тяжелых, рисковых, требующих таланта (подчеркните нужное).

Краткосрочные колебания заработной платы - под влиянием изменения рыночных условий. Примеры.

В мире систематически ведется мониторинг по вопросам благополучия. Инф. Бизнес ФМ от 17.07.2010 года – самыми счастливыми ощущают себя жители таких стран, как Дания, Финляндия, Норвегия, Швеция. Россия пока на 73 месте, за ней Украина.

1.4. Блок социального проектирования. Понятия: общественное объединение школьников, социальное проектирование школьников. Взаимосвязь социального проектирования школьников и социального партнёрства с бизнесом. Приглашение руководителей некоммерческих организаций (НКО), благотворительных организаций и менеджеров производственных, торговых фирм, расположенных в микрорайоне школы, к сотрудничеству с Управляющим советом школы; разработка социальных проектов на пользу НКО, фирмам и школе: профессиональное консультирование, участие школьников в рекламных компаниях.

Создание школьного общественного объединения (ШОО) как коллективное творческое дело (КТД).

Разработка силами ШОО актуального социального проекта (СПР).

ШОО «Инновационный союз» - СПР «Инновационно-ресурсный центр»

ШОО «Профессиональный союз» - СПР «Ранняя профессиональная ориентация»

ШОО «Союз краеведов, музееведов, экскурсоводов» - СПР «Школа-музей».

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

1.5.Зачет по модулю 1. Актуальные общие компетентности по вопросам ценности человека в рыночном мире. Определение ИКок по каждому учащемуся.

Модуль 2. Развитие рыночной экономики в России, Калининградской области.

Тема 2.1. Состояние и перспективы рыночной экономики в России.

Современные экономисты и политики относят Россию к особой категории – постсоциалистических стран с экономикой переходного периода.

Сегодня в России решаются вопросы либерализации экономики. Это сложный процесс, требующий огромных усилий и немалых затрат на преодоление сопротивления снятию политических, юридических и административных ограничений частной инициативы.

Президент и Правительство России делают, тем не менее, всё возможное для развития международного экономического сотрудничества с промышленно развитыми странами со смешанной экономикой (США, Япония, Германия, др. страны ОЭСР) и развивающимися странами со смешанной экономикой (Индия, Мексика, Бразилия, Чили, Китай) в рамках развития инновационной экономики.

Возможности России сегодня:

-высокоразвитая культура и система общего и профессионального образования;

- сеть уникальных наукоградов и техноградов, а соответственно перспективные фундаментальные и прикладные научные и технические разработки;

- в Сколково под Москвой создаётся российский инновационный центр – Иноград «Сколково», научный руководитель - Жорес Алфёров, нобелевский лауреат;

- высококвалифицированные кадры в энергетике и промышленности, транспорте и связи, агропромышленном комплексе страны;

- в России всё успешнее решаются проблемы регионализации в рамках разделения всей территории государства (в соответствии с Указом Президента России в мае 2000 г. « О полномочном представителе Президента Российской Федерации в федеральном округе») на 7 федеральных округов (ФО): Центральный (центр – Москва), Северо-Западный (Санкт Петербург), Северо-Кавказский (Ростов - на- Дону), Приволжский (Нижний Новгород),

Уральский (Екатеринбург), Сибирский (Новосибирск), Дальневосточный (Хабаровск).

Субъекты РФ (области и т.д.), входящие в ФО, своеобразны по геополитическому и экономико-географическому положению, природно-ресурсному потенциалу, структуре производства, условиям жизнедеятельности населения;

- предпринимаются меры по развитию российского финансового рынка, созданию его инфраструктуры: центрального депозитария, клиринговой системы, бирж (июль 2010 г).

Калининградская область, анклав России в составе Северо-Западного ФО.

История становления и развития области, образованной после Великой Отечественной войны и заселявшейся мигрантами из России, Белоруссии, Украины. Главные особенности области с её анклавно-эксклавным геополитическим положением, проблемы вхождения в рыночные экономические отношения.

Целью региональной политики по Калининградской области является оптимизация регионального экономического и социального развития. Рациональное и эффективное использование местных ресурсов: 90% мировых запасов янтаря; туристско-рекреационные ресурсы - мягкий климат, наличие моря, удобных песчаных пляжей, историко-культурного наследия, а именно фортификационных сооружений, кирх, замков, военно-исторических памятников; незамерзающий морской порт, запасы ценной рыбы в заливах и Балтийском море.

Стимулирование «полюсов роста» на основе возможностей Особой экономической зоны, свободной экономической зоны «Янтарь», накопленного в регионе иностранного капитала, благоприятного предпринимательского климата, развития научно-технического потенциала, целлюлозно-бумажной промышленности, агропромышленного комплекса.

Тема 2.2. Развитие Калининградской области как «полюса интеграции» Российской Федерации и Евросоюза.

Динамичное развитие Калининградской области как одного из полюсов роста российской экономики. Особая роль в развитии области стратегического взаимодействия между РФ и странами Балтийского региона.

В Калининградской области прошла реформа местного самоуправления и сформирована двухуровневая система. Всего в государственный реестр включено 88 МО:

Муниципалитетов первого уровня - сельских и городских поселений – 66

Муниципалитетов второго уровня - городских округов и муниципальных районов -22.

Хотя МФК затруднил решение перспективных задач, но в регионе тенденция к восстановлению и достижению более высокого уровня конкурентоспособности территории. Этой задаче подчинены экономическая и инвестиционная политика регионального правительства, решение вопросов пространственного развития – формирования на территориях МО промышленных зон и технопарков, игровой зоны, туристско-рекреационной зоны.

Кадры – основа, потому решён вопрос о создании автоматизированных рабочих мест (АРМ) в 88 МО. Выполняется областная целевая программа по профессиональной подготовке и ПК муниципальных служащих. Из резерва муниципального управления, куда зачислено 300 чел., приходят в муниципалитеты новые, талантливые, креативные специалисты (см. http://reserv.gov39.ru). Во всех 22 Мо созданы официальные сайты. 52 поселения из 66 уже имеют техническую возможность подключения к сети интернет.

Цели динамичного развития Калининградской области:

1. Совершенствование специализации экономики области в соответствии с новыми внутренними и внешними условиями;
2. Содействие транснациональной интеграции области со странами Балтийского региона;
3. Создание сбалансированной системы расселения области;
4. Формирование крупных зон преимущественного развития природных комплексов;
5. Обеспечение благоприятных условий развития агропромышленного комплекса;
6. Повышение качества среды жизнедеятельности периферийных районов;
7. Развитие инфраструктуры туристско-рекреационного комплекса;
8. Развитие транспортного комплекса области;
9. Развитие энергетического комплекса;
10. Решение пространственно локализованных экологических проблем берегозащиты, защиты водной среды, охраны воздушной среды.

На современном этапе правительство Калининградской области комплексно реализует научно-обоснованный и инновационный подходы к социально-экономическому развитию Калининградской области, включая вопросы разработки и реализации стратегий и

программ развития всех муниципальных образований, исходя из специфики городов, городских и сельских поселений области.

Бренды Калининградской области. Природа – янтарь (более 90% мировых запасов), национальный парк «Куршская коса», десятки километров золотых песчаных пляжей на побережье Балтийского моря, федеральный морской курорт Светлогорск, Виштынецкое озеро, голубая гортензия. История – кольцо орденских (рыцарских) замков, фортификационные сооружения б. Восточной Пруссии. Культура - Музей мирового океана и более 130 других неповторимых музеев области; Промышленность – рыбный край, судостроительный завод «Янтарь»,

Тема 2.3. Приоритеты социально-экономического развития Калининграда.

Стратегия социально-экономического развития ГО «Город Калининград» на период до 2025 года (основные положения).

Ключевые проблемы развития Калининграда в рамках реализации данной стратегии:

1. Недостаточный уровень конкурентоспособности экономики Калининграда;

2. Дефицит энергетических мощностей;

3. Ограничения по городским инфраструктурам жизнеобеспечения;

4.Недостаточная развитость инфраструктур, обеспечивающих устойчивый рост экономики;

5.Недостаток трудовых ресурсов;

6. Качество городской среды;

7. Недостаточная развитость транспортной инфраструктуры;

8. Проблемы стратегического и оперативного управления Калининградом. Как перспективное направление решения таких проблем в рамках реализации Стратегии уже действует Школа «5 И» (институт, интеллект, инфраструктура, инновации, инвестиции – инновационный подход Президента России Д.А. Медведева).

Стратегические приоритеты развития Калининграда

(по результатам анализа социально-экономического

и геоэкономического положения города и экспертных интервью)

1. Развитие Калининграда как площадки коммуникации между российскими регионами и европейскими странами;
2. Развитие «комфортных» (высокотехнологичных, экологически чистых) производств инновационного характера;
3. В долгосрочной перспективе развитие Калининграда как логистического центра Калининградской области.

По результатам организованного авторской группой (методологическое обеспечение - Федосов В. Е.) широкого обсуждения Стратегии общественностью и специалистами по вопросам пространственного развития городов систематизирован ряд конструктивных выводов.

Ситуация - Калининград стоит перед вызовом глобальной конкуренции за финансовые потоки, технологии и кадровые ресурсы. На 1 точку городского пространства претендуют одновременно ряд субъектов. Как следствие, исторический центр занят торговыми комплексами, а не туриндустрией: улица кафе и ресторанов, улица магазинов, улица гостиниц и офисов). Точка городского пространства работала 24 часа в сутки».

Предлагается подход - «Целевая организация Калининграда»:

*** для горожан – определить приоритетный тип калининградской семьи, например,** многодетная семья (папа, мама, дети) и деньги направлять в первую очередь на данный приоритет;

* для бизнеса – видение мест для бизнесменов и создание условий для них: бизнес придёт туда, где будет расти капитализация;

* для федерального центра – включиться в решение проблемы федерального экстрима. Например, Школу «5 И», развивать в межрегиональном масштабе и выращивать управленческий резерв для всей страны (заказчик - федеральный центр).

Бренды Калининграда. Семь холмов Кёнигсберга, семь мостов Кёнигсберга, Философ Иммануил Кант, Астороном-математик Фридрих Вельгельм Бессель, Кафедральный собор, возрожденный Игорем Александровичем Одинцовым. Музей мирового океана (федерального значения) и Королевские ворота – заслуга Светланы Геннадьевны Сивковой, Музей «Фридландские ворота (муниципального значения) – заслуга Светланы Юрьевны …

Бренды родной школы. Школа-музей им. Шефнера, Школа для всех, Мальчикова, Анна, капитан женской команды мини-футбола, Киндо (тренеры братья Прукс Виталий и Александр).

2.4. Социальное проектирование. Участие школьного коллектива в подготовке к переходу школы в статус автономного образовательного учреждения.

ШОО «Экономический союз» - СПР «Школьная экономика».

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

2.5.Зачет по модулю 2. Актуальные общие компетентности по вопросам рыночной экономики в России, в калининградском регионе.

Определение ИКок по каждому учащемуся.

Модуль 3. Введение в предпринимательство.

Тема 3.1. Предпринимательство, предприниматель.

Предпринимательство - вложение инвестиций в бизнес любой организационно-правовой формы деятельности. Цель предпринимательства - получение прибыли.

Обязательное условие предпринимательства - соблюдение законодательных актов и нормативов по безопасности объектов и работ, охраны окружающей среды, налогов.

Предприниматель – это не только собственник, но и менеджер, организатор производства, экономист, юрист и т.д. Предприниматель - человек, берущийся за дело на свой страх и риск, зачастую в условиях неопределенности.

Принятие Государственной Думой РФ 21.10.1994 г. нового Гражданского кодекса РФ. Гражданский кодекс РФ, Глава 3. Граждане (физические лица), статьи №№.: 17. Право-

способность гражданина; 21. Дееспособность гражданина; 23. Предпринимательская деятельность гражданина; 24. Имущественная ответственность гражданина; 25. Несостоятельность (банкротство) индивидуального предпринимателя; 26. Дееспособность несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет; 27. Эмансипация. (несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может… с согласия родителей, усыновителей или попечителя заниматься предпринимательской деятельностью); 28. Дееспособность малолетних (в возрасте от шести до четырнадцати лет малолетние вправе: самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки; сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации; сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или для свободного распоряжения)

Формы хозяйственных (коммерческих) организаций, согласно Гражданскому Кодексу Российской Федерации, часть 1 (1996 г.).

Экономические основы деятельности фирмы. использование внутренних и внешних ресурсов. Источники прибыли: сокращение издержек, гибкое ценообразование. Конкуренция, шансы повышения конкурентоспособности.

Условия создания успешного бизнеса на долгосрочную перспективу:

стратегический маркетинг, рациональное инвестирование и эффективный менеджмент.

Мировой финансовый кризис, его влияние на предпринимательскую активность.

Тема 3.2. Качества, необходимые для предпринимательской деятельности.

Предрасположенность человека к предпринимательству.

Важные качества: бизнес-мышление; способность постоянно искать новые идеи товаров (Т) и услуг (У), создавать и пополнять свой Банк Идей; разработать и применять свой алгоритм внедрения идеи Т (У); готовность к риску, способность идти на риск, стрессоустойчивость; просчитывать возможные ошибки и угрозы банкротства;

Тема 3.3. Основания для создания фирм и искусство эффективного управления ими.

Основания для создания фирм:

точка зрения покупателя – фирмы нужны для того, чтобы производить и поставлять на рынок, пользующиеся спросом блага;

точка зрения предпринимателя – фирма создаётся для того, чтобы приносить ему доход в форме прибыли и другие выгоды, например, удовлетворённость от успешного воплощения бизнес-идеи;

точка зрения экономиста – фирма создаётся для того, чтобы эффективнее (чем отдельному человеку - предпринимателю) решать задачи:

- выбора товара (услуги) и разработки бизнес-плана, инвестиционного проекта;

- организации производства, т.е. соединения факторов производства, обеспечивающего достижение высокой производительности труда и увеличение выпуска товара;

- организации сбыта товара с использованием экономичной и эффективной рекламы, стимулирования продаж.

Опыт. Успешные бизнес-истории. Предпринимательская активность калининградских бизнесменов:

Лопата Витаутас, кафе «Солянка» на проспекте Мира у зоопарка.

Ибрагимов Макс, «Арт-мебель Максик» на Ленинском проспекте,85, тел. магазина 63-13-14, тел. Макса - 732180. В прошлом моряк. Уже 19 лет в бизнесе, открывший в регионах России целый ряд своих брендовых магазинов, очередной - в Самаре (в июле 2010 года).

3.4.Социальное проектирование. Суть и значение создания бизнес-инкубатора в школе.

ШОО «Предпринимательский союз» и ШОО «Финансовый союз», разработка СПР «Бизнес-инкубатор».

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

3.5.Зачет по модулю 3. Актуальные общие компетентности предпринимателя.

Определение ИКок по каждому учащемуся.

Модуль 4. Введение в менеджмент.

Тема 4.1. Менеджмент, менеджер, принцип опережающего управления, функции менеджера, качества менеджера.

Менеджмент – вид профессиональной деятельности по организации достижения системы целей, принимаемых и реализуемых с использованием научных подходов, информационно-коммуникационных технологий, концепции маркетинга и человеческого фактора.

Основные виды менеджмента: инновационный , организационный, производственный, финансовый.

Виды специального менеджмента: банковский, налоговый, информационный, международный, менеджмент качества товаров.

Отдельные менеджеры пользуются приёмами так называемого «ковбойского менеджмента».

Менеджер – человек, зарабатывающий себе на жизнь благодаря своему профессионализму управления людьми в сложном, постоянно меняющемся и ничего не прощающем окружении.

Принцип опережающего управления – установка на опережение конкурентов: прогнозирование тенденций развития (прогресса) по основным характеристикам продукта; прогнозирование времени выхода на рынок с новым продуктом; проведение НИОКР, поиск и реализация организационно-экономических решений материализации результатов НИОКР; изготовление нового образца продукта и внедрение его на рынок.

Функции менеджера : организация процессов, учет и контроль, мотивация, регулирование. Роль менеджмента в предпринимательской деятельности.

8 качеств, необходимые претенденту на должность менеджера:

1. Деловые (образование, компетентности)
2. Способность к управлению людьми
3. Культурный ценз (эрудиция и порядочность)
4. Лидерский склад характера (воля, активность, обязательность, забота о подчиненных, самокритичность)
5. Темперамент сангвиника
6. Направленность интересов (материальная и социальная)
7. Возрастной ценз (поддержание молодости духа и тела)
8. Здоровый образ жизни.

Принципы управления персоналом: разделение труда, полномочия и ответственность, дисциплина и порядок, единоначалие и справедливость, единство и корпоративный дух, вознаграждение персонала, поощрение инициативы.

Тема 4.2.Составляющие здорового образа жизни менеджера.

Режим труда и отдыха, личная гигиена; оздоровительное питание; физкультура, спорт;

социально-психологический настрой;

профилактика вредных привычек к курению, сквернословию, психо-активным веществам, спиртным напиткам.

Тема 4.3. Гражданственность, правовая культура, этика поведения российского менеджера.

Гражданственность и патриотизм российских менеджеров. Правовая культура как основа компетентных решений и деятельности менеджера.

Корпоративная культура, деловое общение, выражение благодарности, деловые переговоры, этикет за столом.

Опыт. Успешная бизнес-история: Федоров Павел Николаевич, Компания проектного

финансирования, проект «Рыбная деревня».

4.4. Социальное проектирование. Суть и значение профессиональных союзов.

ШОО «Союз менеджеров» - СПР «Развитие ученического самоуправления»

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

4.5.Зачет по модулю 4. Актуальные общие компетентности менеджера.

Определение ИКок по каждому учащемуся.

Модуль 5. Состояние и перспективы информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Тема 5.1. Использование специалистом современных ИКТ.

Применение специалистами любой сферы деятельности различной офисной техники, средств вычислительной техники, информационных ресурсов. Перспективы ИКТ.

Мобильные устройства на основе сенсорного ввода информации. Будущее облачных вычислений. Управление компьютером с помощью голоса и жестов.

Тема 5.2. Разнообразные возможности использования компьютера.

Использование компьютера как «пишущей машинки», как средства автоматизации трудоемких операций при подготовке документов, проектов, программ, как средства «украшения текстов», как средства организации документооборота.

Интернет как платформа для реализации бизнес-проектов.

Создание сайтов организации:

визитная карточка организации (для потенциальных клиентов), на 1 стр.;

сайт организации: товары и услуги, предлагаемые в настоящее время;

товары и услуги «завтрашнего дня», через 1 год, через 2 года и т.д.

(для постоянных клиентов), примерно на 3-5 стр.

Портал организации: долгосрочная программа деятельности орг-ции, на 10 и более стр.

(для партнёров организации)

Интернет-трейдинг, интернет-коммерция (интернет-магазины).

Тема 5.3. Калининградский интернет.

Поиск актуальной информации по предпринимательству.

Сайты первой необходимости для предпринимателей, менеджеров:

- http://fpmp39.ru/
  Калининградский фонд поддержки предпринимательства

- http://ampr39.ru/news/ibid53
  Ассоциация молодых предпринимателей России Калининградское региональное отделение (председатель Мария Лагутинская), генеральный директор компании «Ментор»

  www.mentor-consulting.com

- http://www.aamb.ru/index.php
  Сайт Калининградского Бизнес Колледжа

- http://www.madeinkaliningrad.ru/
  Региональная премия делового совершенства, знак качества Калининградский бренд

- http://www.newkaliningrad.ru/
  интернет-портал «Новый Калининград»

В калининградских интернет-ресурсах предлагаются: новостные ленты, представляемые СМИ; интернет-магазины и др.

Опыт. Успешная бизнес-история Билла Гейтса, основателя Microsoft. По состоянию на март 2010 г. он занимает 2 место, 53 млрд. долл., в списке Forbes, богатейших людей мира после Карлоса Слима, мексиканского медиамагната, 53,5 млрд. долл., на третьем месте американский инвестор Уоррен Баффетт – 47 млрд. долл.

Б.Гейтс создал самую популярную операционную систему для ПК.

5.4.Социальное проектирование. Значение общей информационной компетентности в сфере ПК и интернет. Медиатека – сердце информационного сервиса в учреждении. Создание ШОО «Информационный союз», разработка СПР «Информационно-сервисный центр». *Опр-ние КМКДПУ (СО, ВО, МП).*

5.5.Зачет по модулю 5. Актуальные общие компетентности в сфере ИКТ. Определение ИКок уч-хся.

Модуль 6. Аттестация в течение учебного года.

Промежуточная аттестация в декабре 2010 г. в рамках юбилейного года школы. Мультимедиа-форум инноваций. Аттестация по курсу за 10 кл. (05.11.) «Индивидуальный образовательный маршрут: 2010/2011 уч. г. (факт.); 2011/2012 уч.г. (план). Интерактивная презентация усвоенных общих компетентностей.

Суммарный коэффициент общих компетентностей - ИК ок по каждому ученику. Промежуточная аттестация.

11-ый класс

Модуль 7. Кадровый капитал фирмы.

Тема 7.1. Кадровый капитал, его приращение.

Кадры – профессионально подготовленный состав работников фирмы.

Понятия: человеческий, интеллектуальный и кадровый капитал.

Человеческий капитал воплощается в личности человека, который является субъектом и одновременно объектом экономических отношений. Его роль в обеспечении прибыли фирмы. Экономический износ человеческого капитала имеет обратный знак - его производственная ценность со временем растёт.

Человеческий капитал включает: врожденные способности и таланты, накопленные знания и умения, приобретенная квалификация и опыт, физическое и психическое здоровье, духовно-нравственные ценности.

Интеллектуальный капитал – капитал, воплощенный в людях - в форме их образования, квалификации, знаний, опыта, и выражающийся в трудовых возможностях работников, их производительности и качестве труда.

Кадровый капитал – часть переменного капитала фирмы, её трудовые ресурсы, изменяющие в процессе производства свою стоимость: воспроизводящие свой собственный эквивалент и сверх того дающие прибавочную стоимость.

Активы (ценности) работника в составе кадрового капитала фирмы:

- индивидуальные человеческие активы (высокая длительная работоспособность, энергичность, патриотизм, отличные качества памяти, внимания, мышления, способность предупреждать конфликты и решать конфликтные ситуации);

- профессиональные активы (актуальные профессиональные и должностные компетентности, способность постоянно приносить пользу фирме);

- креативные активы (наличие личных предложений по развитию и росту фирмы, участие в креативной деятельности команды на пользу фирме);

- инфраструктурные активы (предложения по развитию инфраструктуры фирмы, ресурсного обеспечения работы служб (оргтехника, вычислительная техника, программное обеспечение, оснащение рабочих мест, выход в Интернет);

-рыночные активы (имидж « Я – лицо фирмы», искусство продаж, вклад в рост числа клиентов, в привлечение перспективных деловых партнёров, в заключение привлекательных договоров).

Тема 7.2. Направления непрерывного развития профессиональных компетентностей.

Понимание руководством фирмы пользы вложения средств в переподготовку кадров.

Повышение человеческого капитала фирмы через инновации в него, приращение при инновациях общих и профессиональных компетентностей и как результат - роста дохода фирмы на треть. Человеческий капитал – долгосрочный экономический ресурс, воспроизводственный оборот которого в 5-6 раз более продолжителен средних сроков оборота основного капитала.

Повышение интеллектуального капитала фирмы, через рост интеллектуального продукта, то есть результатов интеллектуальной деятельности: изобретения, открытия, патенты, инновации, проекты.

Повышение ценности кадрового капитала через систему непрерывного образования кадров фирмы, направленную на приращение результатов трудовой деятельности кадров фирмы: профессиональных, креативных, инновационных.

Тема 7.3. Имидж молодого сотрудника как вклад в корпоративность и бренд

фирмы.

Важная составляющая имиджа сотрудников – их инновационный потенциал: способность предлагать новые конкурентоспособные идеи и креативно сотрудничать при разработке идей других членов команды, использовать знания и опыт для практической реализации предложенных новшеств.

Компоненты корпоративности и командообразования:

1. Понимание командой персонала бренда сети и значения имиджа сотрудника в нём: «Я – лицо всех служб»;
2. Лояльность персонала к компании: «На работу с удовольствием!»;
3. Сплоченность команды в работе и взаимоподдержка: «Набраться терпения и помогать друг другу»;
4. Командная ответственность за качество и культуру обслуживания клиентов компании: «Соблюдаем золотые стандарты компании и деловой этикет»;
5. Способность и готовность членов команды действовать в непредвиденных сложных ситуациях: «Укрепляем стрессоустойчивость здоровым образом жизни».

Опыт. Успешные бизнес-истории.

Гэри Беккер, американец (1930 г.р.), лауреат Нобелевской премии по экономике 1992 г. – разработчик теории «человеческого капитала».

Константин и Евгений Ключниковы - кадровый капитал калининградского гастрономического кафе «ЛАНГУСТ».

7.4..Организационное программирование. Назначение школьных целевых программ деятельности.

ШОО «Профессиональный союз», разработка ШЦП «Профессиональная лаборатория»

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

Зачет по модулю 7. Клюевые специальные компетентности: ИКкк учащихся.

Модуль 8.Управление финансами.

Тема 8.1. Мировой финансовый рынок.

Мировой финансовый рынок: валютный рынок, рынок ценных бумаг, рынок капиталов, страховой рынок, фьючерсный рынок, рынок драгоценных металлов. Финансовый рынок отражает спрос и предложение финансовых средств (денег, облигаций, акций, чеков и др.)

Международный валютный рынок FOREX – сеть, соединяющая государства, компании, людей через экран компьютера или телефон. Основные валюты в мире: Евро, Доллар США, Японская Йена, Швейцарский франк, Английский Фунт стерлингов. Международный валютный фонд (МВФ) – международная финансовая организация.

Участники рынка FOREX: Центробанки государств, коммерческие банки, валютные биржи, инвестиционные фонды, брокерские компании, частные лица (валютные трейде-

ры). Ежедневный объём сделок рынка FOREX – около 3 трлн. долл. (это примерно годовой бюджет США или 40 годовых бюджетов России).

Развитие российского финансового рынка. Создание инфраструктуры российского финансового рынка: центральный депозитарий, клиринговая система, биржи (июль 2010 г). Задача, чтобы российский финансовый рынок стал бездокументарным. Требуется использование модели системы Британского креста (3 уровня расчётов: центральная расчётная система – центральный реестр – регистраторы – расчетные системы). Возможно ЦД РФ будет создан на базе Центрального московского депозитария (ЦМД), генеральный директор-председатель правления Наталья Агафонова.

Из интервью Н.А. по радио Бизнес ФМ, 17.07.2010 г. решаются вопросы:

ЦД –это госорган или бизнес-орган, а за государством остаётся контрольная функция?

ЦД: для иностранных инвесторов или для всех?

Кому быть ЦД? Ответ Н.А.: Будем улучшать свой бренд, чтобы ЦМД стал ЦД РФ (фактически ЦМД – уже является центральным региональным депозитарием…

Назначение центрального депозитария (ЦД): концентрация (хранилище) инсайдерской информации, обеспечение сохранности переданных в него эмиссионных ценных бумаг, открытие счетов депо номинальных держателей, междепозитарные отношения (с ЦД других государств с расчётными депозитариями – регистраторами), взаимодействие с иностранными депозитариями, создание эффективной системы расчётов, снижение рисков, услуги для инвесторов: подтверждение права собственности на ценные бумаги (пока биржевой рынок обслуживается расчётными депозитариями При этом сам ЦД – это бизнес, но не в ущерб клиентам ЦД, а для улучшения качества их обслуживания.

Депозиты: срочные, до востребования, условные.

Депозитный сертификат (ДС) – письменное депозитное свидетельство, документ подтверждающий депозит.

Виды ДС: до востребования, дающий право на изъятие депозита по предъявлению ДС; срочный, с указанным на нём сроком изъятия вклада и размером депозитной процентной ставки. Назначение обращающихся депозитных сертификатов в мировой практике.

Клиринг. Внутренний клиринг – межбанковские расчеты путём зачёта взаимных денежных требований юридических лиц данной страны;

Международный валютный клиринг – расчёты во внешней торговле и других формах экономических отношений между странами, осуществляемые на основе международных платёжных соглашений.

Биржи товарные и фондовые. Товарная биржа – организационная форма оптовой, в т.ч. международной, торговли товарами по образцам и стандартам. Фондовая биржа – орга-

низационная форма проведения систематических операций по купле-продаже ценных бумаг, золота, валюты. Фондовая биржа - средство долгосрочных вложений капитала и действий на рынке ценных бумаг.

Мировой финансовый кризис.

«Пока не решена проблема плохих долгов, вторая волна кризиса и в Европе , и в нашей стране, и в Калининградской области остаётся самой реальной из всех угроз в экономике» Г.Дыханов, ст. Шевелим мы мозгами или имитирует?» в газ. Банковские новости, 09.07.2010.

Актуальность новой финансовой архитектуры мира.

Опыт ЕС по финансовой стабилизации: солидарность, финансовая дисциплина и режим экономии, управление финансовыми рынками, контроль и оценка рисков, жёсткие методы лечения экономики стран еврозоны, особенно Греции.

Внимание !Опасность! Зарубежные банки всё больше вторгаются в Россию. Например, инф. Радио Бизнес ФМ, от 19.07.2010 г. Французский банк… приходит в Россию, объединяясь с российскими банками, при этом его контрольный пакет - 81%, т.е. все окончательные решения будет принимать он.

Мир профессий финансового рынка. Основные профессии: аналитик финансового рынка, инвестор, кассир сбербанка, специалист банковского дела, кредитор кредитного кооператива, трейдер, фондовый брокер, финансовый менеджер, финансист.

Специальная подготовка для работы в структурах финансового рынка потребуется обладателям родственных профессий: аналитик-прогнозист, аудитор, бизнес-аналитик, бухгалтер, коммерсант, маркетолог, менеджер внешнеэкономической деятельности, специалист по налогообложению, специалист по страхованию, экономист, юрист.

Учреждения профессионального образования Калининградской области, обеспечивающие специальную подготовку по названным выше профессиям, см. в Справочнике (10).

Возможности профессионального самоопределения детей и молодёжи:

- на ежегодных выставках «Образование и карьера», в КВЦ «Балтик-Экспо»;

- в ходе профориентационных акций силами кадровых агентств и службы занятости;

- в рамках школьной системы профессиональной ориентации.

Тема 8.2. Деятельность финансиста фирмы.

Планирование бюджета фирмы. Подготовка фирмы к взаимодействию с инвесторами, кредитными учреждениями, финансовыми консультантами.

Проработка вариантов размещения средств, получения кредитов. Формирование схем финансовых потоков фирмы. Проведение финансового анализа деятельности фирмы.

Требования к индивидуальным особенностям финансиста: ответственное отношение к делу, принципиальность, усидчивость, кропотливость, инициативность, логическое мышление, хорошая память, высокий уровень концентрации и распределения внимания, эмоциональная устойчивость.

Тема 8.3. Личная стратегия управления финансами.

Стратегия управления финансами - это сфера деятельности, нацеленная на реализацию долгосрочных перспективных решений в области управления капиталом.

Разработка личного финансового плана на годы вперёд.

Стратегические подходы при вхождении в мировой финансовый рынок: консервативная стратегия при отсутствии внутренней готовности к риску; умеренная стратегия, исходя из роста уверенности в себе в ходе приобретения определённой компетентности в математическом анализе финансового рынка;

агрессивная стратегия на основе фундаментального анализа и умения рисковать.

Участие в региональных и всероссийских финансовых викторинах и олимпиадах.

Опыт: 1. Успешные бизнес-истории.

Кудрин Алексей Борисович, министр финансов России – «Персона года 2009» за личный вклад в развитие банковской системы России. Финансовые эксперты оценивают состояние финансовой системы, исходя из суждений Кудрина, например, «Юань станет третьим столпом глобальной финансовой системы». Июльская (2010 г.) инициатива Кудрина – сокращение 120 тыс. чиновников с экономией 37 млрд. руб. Эти 120 тыс компетентных профессионалов могут пополнить ряды малого и среднего бизнеса. Цель сокращения кадров – уменьшение тяжести бюрократического давления, контроля и регулирования малого бизнеса. Эксперт Игорь Юргенс оценивает инициативу следующим образом: «Минфин прав, так дальше жить нельзя».

Российские девушки Ева и Эльвира – успешные интернет-трейдеры.

8.4.Организационное программирование.

ШОО «Финансовый союз». разработка ШЦП «Финансовый успех»

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

8.5.Зачет по модулю 8. Ключевые специальные компетентности ИКкк учащихся.

Модуль 9. Предпринимательство.

Тема 9.1. Выбор организационно-правовой формы предпринимательской деятельности и юридическое оформление предпринимательства.

Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности (ГК РФ):

хозяйственные товарищества;

общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества; производственные кооперативы;

государственные и муниципальные унитарные предприятия;

некоммерческие организации – потребительские кооперативы, общественные и религиозные организации и объединения, различные фонды, учреждения, объединения юридических лиц - ассоциации, союзы;

финансово-промышленные группы.

Юридическое оформление предпринимательства, процесс государственной регистрации:

1. Сдача документов на регистрацию;
2. Проведение правовой экспертизы документов;
3. Регистрация в регистрирующем органе;
4. Регистрация в органах статистики;
5. Открытие расчетного счета в банке;
6. Изготовление печати;
7. Постановка на учет в налоговом органе;
8. Постановка на учет в государственных внебюджетных социальных фондах: пенсионном, занятости населения, государственного социального страхования, медицинского страхования.

Практика государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя (ИП) в Калининграде:

1 этап. Сходить в «Статистику», Московский проспект, каб. 315-317 в здании «Калининградгражданпроекта»6 купить **пакет бланков Заявления** (8 листов за 25 руб.) и при содействии консультанта **выбрать из** «Общероссийского классификатора видов экономической деятельности юридических и физических лиц» (**ОКВЭД) коды** и **наименование видов деятельности и внести их в Лист А Заявления.**

2 этап. С Заявлением обратиться в Межрайонную инспекцию ФНС РФ № 1 по Калининградской области , Каштановая аллея, 28. При регистрации заявления сразу указать, что ИП будет открываться по упрощенной системе налогообложения (УСР)

3 этап. Завизировать Заявление у Нотариуса (п.п. 13-14 данного заявления).

4 этап. Заплатить госпошлину 800 руб.

Осуществление предпринимательства собственником фирмы или субъектом управляющий его имуществом на законных основаниях. Регламентация договором отношений собственника и управляющего: взаимные обязательства сторон, порядок и условия финансовых взаимоотношений и ответственности сторон.

Опыт ведения учетной политики. Консультирует Галёвич Анна Александровна, главный бухгалтер, специалист по аудиторской деятельности (конт. т. 32-20-43 и 89114589885.

Тема 9.2. Организация собственного дела.

Учёт ошибок начинающих предпринимателей (в США 50% новых фирм закрывается в течение 4 – лет из-за просчётов). Роковые ошибки:

неудачное размещение фирмы;

командой фирмы не разработана четкая стратегии развития дела, система управления финансами и ценообразованием на товары (услуги);

необоснованный рост штатного персонала;

упущения в контроле запасов ресурсов и готовой продукции;

неумение перейти от предпринимательства к менеджменту - передаче управления бизнесом наёмным менеджерам.

Обязанности, права и ответственность предпринимателя:

Обязанности	Права	Ответственность
Организация работы фирмы и текущее руководство. Экономное использование денежных средств фирмы: меры по сокращению издержек на производство, рекламу и связи с общественностью.	Без доверенности действовать от имени фирмы и представлять её интересы во органах власти, в отношениях с партнёрами. Вести административную работу и переписку от имени фирмы.	За соблюдение законности в деятельности фирмы
Обеспечение платёжеспособности и ликвидности	Открывать в банках расчетный, текущий и ва-	За объективную отчетность перед собственни-

средств фирмы.	лютные счета. Заключать сделки, договоры.	ком по рез-там финансово-хозяйственной деятельности
Планомерная организация процессов мониторинга, подготовки отчетности.	Поощрять или наказывать сотрудников отвечающих за ведение отчетности.	За своевременное представление отчетности в налоговые и финансовые органы, статорганы, органы власти
Выполнение обязанностей согласно уставу фирмы, учредительному договору и контракту.	Стимулировать осознание командой корпоративной ответственности перед обществом.	За сохранение коммерческой тайны, соблюдение конфиденциальности информации по фирме

Маркетинг, предпринимательская идея.

Кадровая стратегия компании. Кадровый маркетинг и менеджмент. Организация системы непрерывного образования персонала, аттестации, ротации, кросс-индустриальных переходов. Корпоративность, корпоративная социальная ответственность.

Технология предпринимаемого дела, организация производства, санитария и гигиена, охрана труда, управление качеством.

Тема 9.3. Бизнес-планирование и управление капиталом.

Бизнес-планирование: суть и порядок разработки бизнес-плана. Инвестиционное проектирование: суть и порядок разработки инвестиционного проекта.

Привлечение инвестиционного капитала.

Управление ликвидностью, платежеспособностью. Налоговые отчисления, расчёты по

платежам.

Опыт: 1.Успешная бизнес-история. Георгий Дыханов, генеральный директор консалтингового центра «Бизнес-Эксперт»;

2.Медведев Павел Алексеевич, финансовый омбудсмен РФ (депутат ГД РФ, член комитета по финансовому рынку, к.ф-м.н., д.э.н., профессор). О «предпринимательском феномене Мавроди и его последователей» (радио «Россия», 14.01.2011 г.). Его деяния и деяния его последователей подпадают под Ст.30 УК РФ – «…за подготовку преступлений». Мудрые мошенники находят лазейки и работают под прикрытием ФЗ о кредитных кооперативах (КК), 2009 г и ФЗ о микрофинансовых организациях (МФО), 2010 г) как банкиры, а надзора за ними, как за банками, нет. Предполагается, что они объединяются

в саморегулируемые организации… Пока же Интернет забит жалобами ограбленных граждан. Выход - КК и МФО должны стать филиалами банков РФ.

9.4. Организационное программирование. ШОО «Предпринимательский союз», разработка ШЦП «Антикризисная программа организации». *Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.*

9.5.Зачет по модулю 9. Ключевые специальные компетентности : ИКкк учащихся.

Модуль 10. Менеджмент.

Тема 10.1. Инновационный менеджмент.

Аспект инновационного менеджмента – проблемы эффективности стратегического значения. На Санкт-Петербургском международном экономическом форуме (в июне 2010 г.) президент Медведев Д.А. заявил тему «Инновационное развитие России в перспективе». С 2010 г. реализуется проект создания инновационного центра Сколково (Российской силиконовой долины) по опыту Кремниевой долины в Калифорнии. Научным руководителем инновационного центра Сколково приглашен Жорес Алфёров, нобелевский лауреат. США готовы вложить в Сколково 3 млрд. долл. Наш школьный инновационно-ресурсный центр – «наша школьная силиконовая долина по образу и подобию Сколково».

Инновационный менеджмент – комплексная система управления эффективностью инвестиций, вкладываемых собственником в инновации (новшества, повышающие конкурентоспособность фирмы), включающая:

- выбор направлений инноваций и прогнозирование их жизненного цикла;

- рационализация организационной структуры, исходя из инновационных задач;

- обеспечение эффективного кадрового маркетинга и менеджмента по привлечению квалифицированных специалистов, организации их непрерывной профессиональной подготовки в рамках НИОКР и закреплению в фирме;

- оптимизация инвестиций, исходя из цели высокой конкурентоспособности.

Менеджер по инновациям – ключевой специалист фирмы, разрабатывающий стратегию и тактику успешного поведения команды фирмы в изменяющейся внешней среде в рамках служения персонала фирмы инновационным интересам её собственника.

Стратегические задачи менеджмента по инновациям в калининградском регионе по материалам статьи Мусина Марата, проректора КШМБ, к.э.н., доцента в газ. Банковские новости, 09.07.2010 г.:

1. Провести оценку инновационного потенциала региона с учётом мировых инновационных тенденций. Изучить лучший опыт управления инновациями;

2. Определить возможные перспективные отрасли, предприятия;
3. Оценить рынки сбыта для них;
4. Отсечь капиталоёмкие проекты;
5. Разработать механизмы поддержки для коммерциализации инноваций;
6. Определить потребность в ресурсах;
7. Определить потребность в человеческом капитале,в дополнительных стимулах и условиях для привлечения в регион качественно иной рабочей силы;
8. Оценить, как эффективнее использовать потенциал профессиональных учебных заведений региона;
9. Создать международную инновационную команду региона по типу иннограда Сколково, где научные руководители - нобелевские лауреаты россиянин Жорес Алфёров и американец Роджер Дэвид Корнберг. Координаторы проекта: бизнесмен Виктор Вексельберг и гендиректор госкорпорации «Роснано»Анатолий Чубайс. Российское правительство планирует инвестировать в проект -190 млн. долл., США готовы вложить - 3млрд. долл. – инф. В газ. Тридевятый регион, 25.06.-1.07.2010., с. 12 ст. Своим путём И. Рябовой.

Тема 10.2. Производственный менеджмент.

Аспект производственного менеджмента – стадии жизненного цикла выпускаемой продукции.

Производственный менеджмент – комплексная система обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции на конкретном рынке.

Структура системы производственного менеджмента, см. рис. 2.6. (Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента, с. 59).

Менеджер производства:

- решает практические вопросы построения организационной и производственной структуры в целях выполнения всей совокупности функций по организации производства и контролю качества продукции, сбыту и фирменному обслуживанию проданного товара;

- разрабатывает и реализует стратегию и тактику ситуационного менеджмента, тайм-менеджмента, единения и четкого взаимодействия работников в целях обеспечения заданной производительности труда, лояльности по отношению к фирме и интересам собственника в вопросах стабильного получения прибыли.

Использование стандартов ISO-9000, основанных на принципах менеджмента качества: ориентация на потребителя, лидерство руководителя, вовлечение людей, процессный подход, системный менеджмент, постоянное улучшение, принятие качественных решений, взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Тема 10.3. Финансовый менеджмент.

Аспект финансового менеджмента – специфическая функция управления капиталом.

Финансовый менеджмент – комплексная система обеспечения устойчивости, надёжности и эффективности управления финансами фирмы.

Финансовый менеджер:

- формирует и планирует финансовые показатели, осуществляет функционально-стоимостной анализ, оценивает эффективность использования всех видов ресурсов, определяет рентабельность производства и товаров, отвечает за финансовые взаимоотношения с внешней средой, выполнение финансовых обязательств фирмы и её партнёров. решает практические вопросы построения логистики финансовых потоков фирмы в целях выполнения всей совокупности функций системы финансового менеджмента: вопросы инвестирования и ресурсосбережения, принятия финансовых решений;

- разрабатывает и реализует стратегию и тактику обеспечения ликвидности фирмы, заинтересованности специалистов обеспечивающей подсистемы в принятии логистически обоснованных финансовых решений по обеспечению фирмы ресурсами (экономия фактических издержек), при подборе партнёров-поставщиков в рамках выполнения финансовой стратегии собственника фирмы.

Источники финансового обеспечения предпринимательской деятельности: банковский кредит, коммерческий кредит и вексельное обращение, факторинговые, трастовые, лизинговые операции, интернет-трейдинг.

Азбука инвестора: через компьютер и интернет. Минимальный срок обучения работе на бирже – 6 месяцев. Затраты составят около 65 тыс. руб.: покупка компьютера и принтера – 20 тыс. руб.; подключение к сети интернет – 5 тыс. руб. (на 6 месяцев); покупка биржевой информации – 5 тыс. руб.; минимальная величина торгового депозита – 30 тыс. руб.; торговые комиссии – 5 тыс. руб. Справки по тел. 99-99-19 (Финам…)

Банковский кредит. Использование заёмного капитала по кредитному договору. Гарантии возврата ссуды. Предмет и договор залога.

Ипотека: залог предприятия, здания, сооружения и иных объектов, связанных с землёй. Договор ипотеки.

Договор залога товаров в обороте и переработке для торговых фирм.

Операции банков с иностранной валютой на основе лицензии на проведение операций с валютой и использование в качестве залога валютных ценностей.

Коммерческий кредит и вексельное обращение при купле-продаже товаров.

Вексель при расчетах между брокерами по сделкам купли-продажи на биржах. Банковские векселя как средство платежа. Развитие вексельного обращения как средства решения проблем платежей и расчетов.

Факторинговые (факторные) операции - разновидность расчетных операций. Факторинговое обслуживание силами факторинговой (фактор) компании: оплата счетов, выставляемых поставщиками на плательщиков, через счета факторинга на основе трехсторонних договоров на определённый срок.

Трастовые операции траст-компаний, траст-фондов, трастовых отделов коммерческих банков, инвестиционных и страховых компаний, бирж. Трастовые операции имеют доверительный характер, к ним относят: управление портфелем ценных бумаг клиента, управление имуществом клиента, хранение финансовых активов, консалтинговое обслуживание, распоряжение наследством, операции по опеке.

Лизинговые операции. Лизинг - форма долгосрочного кредитования покупки, долгосрочная аренда. Лизинг – эффективная форма финансирования вложений на приобретение основных средств, например, мини-пекарня, мини-пивоварня. Стороны лизинговой операции: поставщик (продавец), лизингополучатель (арендатор), лизингодатель - лизинговая служба коммерческого банка. Лизинг – это возможность выкупа арендуемого имущества, что выгодно сторонам лизинговой операции.

Ассоциация лизинговых компаний России (с 1994 г.), её сотрудничество с Европейской ассоциацией лизинговых компаний.

Диверсификационный подход в управлении финансовым обеспечением предпринимательства - способствование развитию конкурентной рыночной среды.

Опыт. Успешные бизнес-истории.

1.Уоррен Баффетт, финансовый гуру мира. Американца У. Баффетта (1930 г.р.) называют «ныне живущим святым стоимостного инвестирования» (..). Его принцип – можно позволить себе потерять деньги, даже много денег, но нельзя позволить себе потерять репутацию, даже малую толику репутации.

Основные положения инвестиционной стратегии финансового гуру:

- тщательное (годами) изучение любого бизнеса, прежде чем в него инвестировать;

-долгосрочный горизонт вложения инвестиций – навсегда (из позиции бизнес-аналитика, а не аналитика финансового рынка);

-независимое мнение инвестора, самостоятельные инвестиционные решения тогда, когда компанией никто не интересуется;

-формальные требования к приобретаемым компаниям: простой (понятный инвестору) бизнес, наличие в компании честного компетентного менеджмента, наличие потенциала – устойчивой прибыли и хорошей доходности на акционерный капитал, цена покупки - «за дёшево» крупную компанию, стоимостью десятки млн. долл.

Прогноз У.Б. (в конце 2009 г.) – экономика США ещё достигнет своего несравненного могущества, поскольку люди выдвигают идеи и продвигают их к внедрению.

Последние 11 лет гуру успешно продаёт с аукциона свой обед (с консультацией бизнесменам в ходе обеда) в среднем за 2 млн.долл., а полученный аукционный доход-на направляет на благотворительные цели (инф. радио «Россия», 12.06.2010 г.).

2.Губин Илья, президент Новикомбанка - «Лучший банкир России» по итогам 2009 г. (решение Счётной палаты России), см. «Новая газета» за 23.06.2010.

В команде банка профессионалы-эксперты из кредитуемых отраслей. Результат - четкость в работе с бюджетными деньгами под жёсточайшим контролем Центробанка и Счетной палаты. «Мы рассматриваем любую операцию с государственными средствами буквально под микроскопом… получили международный рейтинг В2 «стабильный» и можем кредитоваться за границей» (Губин И.Н.). Профиль банка - кредитное финансирование инновационных проектов предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК) и машиностроения («АвтоВАЗа и др.). «Инновации – это…новые технологии, это новая идеология организации производства… истребитель ПАК ФА, штурмовик Су-25 СМ, танк Т-90, боевая машина пехоты БМП-3 получили второе рождение при финансовой поддержке Новикомбанка. Конкурентное преимущество банка – умение работать с предприятиями (чье имущество не может стать залогом), выпускающими высокотехнологичную дорогостоящую продукцию с длительным циклом производства. Проекты ОПК рассчитаны на коммерческий успех, их разрабатывают истинные патриоты России. Клиент банка - «Рособоронэкспорт» конкурирует с США и бьёт рекорды по поставкам за рубеж, портфель заказов – 34 млрд. долл.

10.4.Организационное программирование.

ШОО «Союз менеджеров» , разработка ШЦП «Миссия и золотые стандарты организации».

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

10.5.Зачет по модулю 10. Ключевые специальные компетентности: ИК кк учащихся.

Модуль 11. Возможности профессиональной и предпринимательской деятельности в сфере ИКТ.

Тема 11.1. Формирование информационной профессиональной компетентности специалиста.

Специфика веб-деятельности: защита авторских прав, поисковая оптимизация, контекстная реклама, индексы цитирования, перекрёстные ссылки).

Веб-профессии: менеджер, мастер, дизайнер, библиотекарь, журналист.

ИТ-компетентности: программист, технический специалист, верстальщик, редактор, тьютор.

Интернет-маркетинг: поисковая оптимизация, мониторинг целевой аудитории, эксплуатация социальных сетей.

Компьютер – неотъемлемая часть бизнеса: микробизнеса, малого бизнеса, большого бизнеса.

Азбука инвестора: через компьютер и интернет.

(В фирмах, начиная с микробизнеса (до 20 работающих), сегодня обязателен набор оргтехники и «компьютерщики»: пользователи («юзеры»); «айтишники» - специалисты, обеспечивающие работоспособность компьютерной техники и сетей; «информационщики» - специалисты по автоматизации работы сотрудников фирмы; «сисадмины» - ИТ-специалисты, отвечающие за ИТ-сервис; ИТ-менеджеры, отвечающие за развитие бизнеса фирмы с использованием И-систем и ИТ путём разработки стратегии развития И-систем фирмы и приспособления техники к потребностям профессионалов, ведущих бизнес фирмы; CIO (Chief Infopmational Officer)-заместитель 1-ого лица фирмы; директор по ИТ – отвечающий за решения, усиливающие влияние ИТ на развитие бизнеса фирмы.)

Тема 11.2. Использование офисных приложений в работе.

Текстовые процессоры, программы: для работы с электронными таблицами, для управления проектами, для создания презентаций, управления базами данных, почтовых программ, диспетчеров контактов. Обеспечение защиты корпоративных данных.

Ведение электронного документооборота.

Возможности использования офисных приложений предпринимателем.

Специфика использования менеджером офисных приложений.

Секреты приложений.См. книгу Дениса Балуева «Секреты приложений Гугл».

Тема 11.3. Значение и возможности электронного правительства Калининградской области.

Федеральная целевая программа «Электронная Россия».

«Территориальная информационная система Калининградской области» (ТИС – Калининград) – многоконтурная структура по взаимодействию объектов информационных (И) отношений:

1. Европейский и мировой уровень: И-системы внешнего глобального контура.

- http://www.microsoft.com/rus/imaginecup/

Всемирный студенческий кубок инновационных технологий

- http://zv.innovaterussia.ru/

Зворыкинский проект

2. Федеральный уровень: И-системы Северо-Западного федерального округа (внешний российский контур);

- http://www.szfo.ru/

Сайт Северо-Западного Федерального Округа

3. Региональный уровень: И-системы электронного правительства области;

- http://gov39.ru

Сайт электронного правительства Калининградской области

Бизнес в Калининградской области
http://kaliningrad.allbusiness.ru/

Калининградский интернет. Сайты первой необходимости:

- http://www.audit-it.ru/

сайт – бухгалтерия и аудит на предприятии

- http://www.rabota39.ru/

биржа труда города Калининграда

- http://www.business-expert.net/

онсалтинговый центр «Бизнес-Эксперт»

Опыт. Успешная бизнес-история. Чуриков Анатолий и команда, студенты РГУ. Разработчики проекта программно-аппаратного комплекса, позволяющего бесконтактно управлять компьютером.

- http://www.kantiana.ru/mic/results.php

11.4. Организационное программирование. Значение приобретения ключевой специальной компетентности в организации информационной инфраструктуры организации (школы).

ШОО «Информационный союз», разработка ШЦП «Комплексная информационная система современной школы».

Определение КМКДПУ методами СО, ВО, МП.

11.5.Зачет по модулю 11.

Ключевые специальные компетентности: ИК кк учащихся.

Модуль 12. Заключительная аттестация по элективному курсу.

Защита Личных планов образования и карьеры на долгосрочный период (до 2060 г.).

Суммарный коэффициент ключевых специальных компетентностей - ИКкк по каждому ученику. Итоговая аттестация.

4. Методические рекомендации

Базовым основанием взаимодействия с учащимися в ходе изучения элективного курса является концепция гуманной педагогики Ш.А.Амонашвили, предлагаемые им законы и принципы отношения к учащимся. Совокупность межличностных отношений в ходе реализации программы определена как комплексное правило, реализуемое нами в многолетней педагогической практике:

«авансированное уважение личности учащегося и вера в его безграничные возможности».

Организация освоения учащимися данного элективного курса в основном строится на сочетании мыследеятельностного и компетентностного подходов в образовании.

Использование мыследеятельностной педагогики как одного из ведущих отечественных подходов к построению нового содержания образования. Мыследеятельностный подход в образовании помогает сохранять и развивать в российском обществе теоретическую форму мышления школьников. Центральным звеном здесь является метапредметный подход, объединяющий предметность, надпредметность и рефлексивность.

Использование компетентностного подхода направлено на формирование деятельностной позиции личности и достижение практически значимых результатов в условиях неопределенности (агрессивности) окружающей среды.

В авторском элективном курсе сочетание мыследеятельностного и компетентностного подходов обеспечивается следующим образом.

Для учащихся 10 класса: мыследеятельностный подход, затрагивающий метапредметы «Знание» и «Проблема», используется при работе по темам 1-3 в модулях с 1 по 5-ый, а компетентностный подход заложен в основу работы учащихся по теме 4 модулей с 1по 5-ый.

Для учащихся 11 класса: сочетание мыследеятельностного подхода с компетентностным используется при освоении тем 1-3 в модулях с 7 по 11-ый, а компетентностный подход – в основе работы учащихся по теме 4 модулей с 7 по 11-ый.

В учебном процессе используются:

- публикации из серии «Личность. История. Край»

- репортажи в местных СМИ о предпринимателях и менеджерах

- новостные материалы в Интернет об опыте предпринимательства и управления

- проектные разработки учащихся

- креативные предложения студенческой команды «Консалтинг – практикум»

-материалы актуальных публикаций в газетах: «Юристы и недвижимость»,

«Банковские новости».

- инновационные материалы в научно-практическом журнале по информационным технологиям в образовании «Открытое образование».

Основные содержательные компоненты по модулям (разделам) и темам.

Изложение учебного материала педагогом ориентирует учащихся на приобретение совокупности актуальных знаний, умений и навыков в рамках модулей (разделов) и учебной тематики.

Практические занятия, организуемые педагогом, ориентируют учащегося на приобретение общих и специальных компетентностей в рамках предпринимательства и менеджмента.

Социальные проекты, разрабатываемые учащимися при консультационной поддержке педагогов, направлены на формирование у учащихся общих компетентностей и креативной деятельностной позиции лидера (соратника, сотрудника).

Разработка школьных целевых программ при консультационной поддержке педагогов и внешних консультантов (специалистов, бизнесменов, общественных деятелей) направлена на формирование у учащихся ключевых специальных компетентностей, деятельностной позиции (менеджера, предпринимателя, члена команды)

Описание приёмов и средств организации учебно-воспитательного процесса.

Авторская программа предполагает использование современных приёмов и средств организации учебно-воспитательного процесса, таких как:

- активные методы обучения и элементы организационно-деятельностных игр,

- наблюдение, анкетирование, эксперимент,

- проектирование, моделирование, разработка и реализация программ деятельности.

-тренинги и рейтинговые практикумы (предпринимательские, управленческие, профессиональные),

- экскурсии на отраслевые выставки в Калининградский выставочный центр «Балтик-Экспо»,

- участие в «Ярмарках вакансий» и «Профи-конкурсах»,

- организация школьных викторин и конкурсов: «Предприниматель», «Менеджер», «Финансовый аналитик»

Дидактические материалы

Методические разработки занятий по темам модулей.

Разработки «примерных моделей профессиограмм» для выполнения задач профориентации, личностного самоопределения учащихся и мониторинга промежуточных и итоговых результатов образовательно-воспитательной деятельности.

Раздаточные материалы к темам - пособия учащимся: для индивидуальной и групповой работы, самооценки, взаимооценки и мониторинга деятельностной позиции.

Рекомендации участникам тренингов.

Рейтинг-карточки с ролевыми ситуационными задачами для определения приоритетов, предпочтений, ценностей.

Проблемные материалы фундаментального и прикладного характера по публикациям в специальных периодических изданиях (сферы предпринимательства, менеджмента, ИТ).

Новостные дайджесты «Бизнес FM».

Аналитические обзоры в печатном или компьютерном виде по вопросам рыночной экономики, предпринимательства, менеджмента и информационных технологий.

Рекомендации в «копилки»: «Портфолио учащегося», «Ступени делового успеха» из публикаций авторов данной программы.

Набор карточек с опережающими домашними заданиями учащимся на разработку компьютерных презентаций «Успешные бизнес-истории» финансистов и инвесторов международного уровня, калининградских предпринимателей и менеджеров, специалистов ИТ.

Наглядные пособия (алгоритмы): «Коллективное творческое дело», «Социальное проектирование», «Целевая программа», «Компетентности», «Деловые переговоры», «Памятка молодому человеку, вступающему в деловой мир».

Фонд ученических компьютерных презентаций творческих разработок.

Техническое оснащение учебного кабинета: мультимедийный комплекс (интерактивная доска, компьютер, проектор, монитор, аудиоколонки), принтер, ксерокс, сканер, медиатека, комплект дисков.

5. Словарь экономических терминов и понятий

Активы – всё ценное, что человеку, фирме или государству принадлежит на правах собственности.

Акция – ценная бумага, свидетельствующая об участии владельца (держателя акции) в капитале выпустившего её акционерного общества и дающая ему право на получение части прибыли этого общества. Привилегированная а. – её собственник имеет преимущество перед держателем обыкновенных акций при распределении дивидендов и имущества корпорации в случае её ликвидации. П.а. не даёт пава голоса при принятии решений о деятельности корпорации, но приносит фиксированные дивиденды независимо от уровня прибыли.

Амортизация – перенесение стоимости постепенно снашивающихся основных фондов на стоимость производимой продукции.

Банк – финансовая организация, осуществляющая деятельность по: приёму депозитов; предоставлению ссуд; организации расчетов; купле и продаже ценных бумаг. .

Банкротство – неспособность фирмы или человека в срок заплатить свои долги.

Богатство семьи – собственность семьи, свободная от долгов.

Бренд – термин в маркетинге, символическое воплощение комплекса информации, связанного с определенной компанией, продуктом или услугой. Обычно включает в себя название, логотип и другие индивидуальные элементы, выделенные общественным сознанием из массы себе подобных.

Брокер – зарегистрированный торговец ценными бумагами, имеющий право торговать на бирже.

«Бык» - торговец на фондовой бирже, который в расчёте на будущее повышение курса акций скупает их, а затем продаёт по более высокой цене.

Бюджет – сводный план сбора доходов и использования полученных средств на покрытие расходов федеральных или местных органов государственной власти на определенный период.

Валовой внутренний продукт (ВВП) – стоимость всех созданных за год в стране товаров и услуг конечного потребления, оценённая в рыночных ценах.

Валовой национальный продукт (ВНП) – стоимость товаров и услуг конечного потребления, произведенных фирмами, принадлежащими гражданам данной страны.

Валютный (обменный) курс – цена одной национальной денежной единицы, выраженная в денежных единицах других стран.

Выручка – количество проданного товара, умноженное на его цену.

Государственное казначейство – государственная организация, которая организует выплату денежных средств, расходуемых государственными ведомствами, и принимает денежные средства, которые поступают в доход государства.

Девальвация – снижение курса валюты страны по отношению к твёрдым валютам, международным счётным денежным единицам, или уменьшение реального золотого содержания денежной единицы. После отмены золотого денежного эквивалента девальвация стала средством манипуляции курсами валют с целью повышения их конкурентоспособности.

Демпинг – продажа товара по цене ниже издержек производства или существенно ниже той, что сложилась на данном рынке. Демпинг – ситуация, когда товар за границей продаётся ниже его цены в стране изготовления.

Денежная стоимость капитала – денежная сумма, которая была уплачена при покупке или может быть получена при продаже определенного объёма капитала.

Денежный товар – товар, выполняющий функцию денег.

Деньги – общепринятые средства платежа, которые могут обмениваться на любые товары и услуги.

Деноминация – укрупнение денежной единицы страны без изменения её названия в целях облегчения денежного обращения и придания большей полноценности деньгам (чаще всего с банкнот национальной валюты исчезают ненужные нули).

Депозиты – все виды денежных средств, переданные их владельцами на временное хранение в банк с предоставлением ему права использовать эти деньги для кредитования.

Депозит – денежные средства или ценные бумаги, отданные на хранение в финансово-кредитные, таможенные, судебные или административные учреждения.

Дефолт – этим термином обозначают любые виды отказа от долговых обязательств, что служит синонимом понятию «банкротство».

Дивиденд – часть суммы чистой прибыли акционерного общества, распределяемая между акционерами в соответствии с количеством принадлежащих им акций.

Дилинг – торговля безналичной валютой.

Дилер банка – профессионал дилинга. Дилер – посредник в торговых сделках купли-продажи товаров, ценных бумаг, валюты.

Дилер – член фондовой биржи (отдельное лицо или фирма), заключающий сделки с другими дилерами, с брокерами, с другими клиентами и принимающий на себя ос-

новную часть коммерческого риска от сделок, цель которых получить прибыль за счёт разницы в покупных и продажных ценах на ценные бумаги и т.д.

Естественная монополия – отрасль, в которой производство товара или оказание услуг сосредотачивается в одной фирме в силу объективных (природных или технических) причин, и это выгодно обществу.

Жизненный цикл товара (ЖЦТ) - согласно международным стандартам ИСО серии 9000 по управлению качеством продукции ЖЦТ включает 11 стадий. Стадии: маркетинг; НИОКР (научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы); материально-техническое снабжение; подготовка и разработка производственных процессов; производство; контроль качества; упаковка и хранение готовой продукции; реализация и распределение; монтаж и эксплуатация; техническая помощь в обслуживании; утилизация товара после отработки и замены новой моделью.

Закон предложения – повышение цен обычно ведёт к росту величины предложения, а снижение цен – к её уменьшению.

Закон спроса – повышение цен обычно ведет к уменьшению величины спроса, а снижение цен – к её увеличению.

«Золотые стандарты» - стратегические ориентиры компании, основа её партнёрских отношений с государством, обществом и работниками и заключающиеся в стремлении соблюдать этические, правовые, экологические, общественные нормы и принципы, нести корпоративную социальную ответственность.

Залог – собственность заёмщика, которую он передаёт под контроль или в распоряжение банка, разрешая её продать, если он сам не сможет вернуть долг.

Залог – имущество должника, которое передаётся в собственность кредитору, если должник не сможет вовремя вернуть долг.

Заработная плата – денежная сумма, выплачиваемая работнику за трудовые услуги, оказанные им в течение определенного периода (час, смена, месяц).

«Золотой стандарт» - механизм обмена национальных валют пропорционально весу золота, который объявляется обеспечением номинала денежных знаков.

Издержки производства – затраты производителя на приобретение и использование факторов производства.

Имидж сотрудника – понятие, включающее различные грани образа конкретного человека, отражающее его внешнее и внутреннее своеобразие и воспроизводящееся в массовом и / или индивидуальном сознании.

Импорт – покупка жителями одной страны товаров, изготовленных в других государствах. Импорт – товары и услуги, которые страна ввозит из-за рубежа.

Инвестирование – долгосрочное вложение средств в какое-либо дело, предприятие для получения дохода. Инвестиции – затраты на приобретение физического капитала: зданий, оборудования…

Индивидуальное предпринимательство без образования юридического лица - инициативная самостоятельная деятельность граждан, направленная на получение прибыли или личного дохода, осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность.

Индивидуальная (частная) фирма – фирма, принадлежащая одному лицу, которое несёт полную ответственность за результаты её деятельности и имеет право на получение всей прибыли.

Инфляция – это всякое обесценение денежной единицы, т.е. систематический рост цен в экономике независимо от того, какими причинами обусловлен этот процесс.

Инфраструктура – дороги, мосты, электростанции и линии электропередач, некоторые виды транспорта и связи.

Инфраструктура фирмы - обеспечения работы служб: оргтехника вычислительная техника, программное обеспечение, сети, ИТ-сервис, выход в Интернет, оборудование, система оснащения рабочих мест.

ISO-9000. Стандарты этой серии приняты более чем 90 странами мира. Они применимы к любым предприятиям независимо от их численности, объёма выпуска и сферы деятельности. Данная система стандартов разработана Техническим комитетом Международной Организации по Стандартизации. (ISO - International Organization for Standardization).

Капиталовооружённость труда – средняя стоимость физического производственного капитала, приходящегося на одного занятого в хозяйственной деятельности.

«Капитал кадровый» – «стоимость» команды работников фирмы, способных служить приращению её доходов, путём «вложения» в фирму своих «активов». Например, индивидуальные человеческие активы (высокая работоспособность), профессиональные - компетентностные, креативные - инновационные, инфраструктурные - совершенствование системы обеспечения производства, рыночные - вклад в рост числа клиентов фирмы.

Капитализация – превращение прибавочной стоимости в капитал, то есть использование её на расширение производства.

ИТ-менеджер – менеджер по информационным технологиям (ИТ), организует разработку и реализацию стратегии развития информационных систем фирмы, исходя из возможностей современных ИТ, специфики бизнеса фирмы и необходимости приспо-

собления техники к реальным потребностям специалистов, осуществляющих бизнес фирмы.

Капитал физический (средства производства) фирмы – здания, сооружения, станки, машины, мелиоративные системы и др., используемые для превращения с помощью технологий природных веществ в полезные людям блага.

Капитал финансовый - деньги, использованные или предназначенные для приобретения физического капитала (а также кадрового капитала), которые в будущем должны принести своему владельцу доход.

Картель – соглашение между крупными продавцами о разделе рынка и назначении единой цены.

Клиринг – система безналичных расчётов за товары, услуги, ценные бумаги, основанная на зачёте взаимных требований и обязательств.

Компания – торговое или промышленное объединение предпринимателей на базе паевого капитала, компания является юридическом лицом.

Компетентность – совокупность коммуникативных, специальных, технических, организационных умений и способность практически успешно использовать эти умения в своей работе.

Конвертируемость валюты – возможность без ограничений поменять её на любую другую валюту.

Контрольный пакет акций – количество акций, дающее возможность управлять акционерным обществом.

Конкуренция – экономическое соперничество за право получения большей доли определенного вида ограниченных ресурсов.

Корпоративность – чувство принадлежности к единой группе, в которой сотрудники имеют общие взгляды и убеждения.

Кредит – ссуда в денежной или товарной форме на условиях возвратности и обычно с уплатой процента.

Кредит ипотечный – долгосрочная денежная ссуда, выдаваемая под залог недвижимости.

Кризис экономический – резкий переход от экономического подъёма к спаду.

Кредитоспособность – наличие у заёмщика готовности и возможности вовремя выполнить свои обязательства по кредитному договору, т.е. вернуть основную сумму займа и выплатить проценты по нему.

Курс акций – рыночная цена акций, складывающаяся при их свободной перепродаже на рынке ценных бумаг.

Либерализация экономики – расширение свободы экономической деятельности, полное или частичное снятие политических, юридических и административных ограничений частной инициативы.

Ликвидность – степень лёгкости, с которой какие–либо активы могут быть превращены владельцем в деньги без потерь в стоимости.

Макроэкономика – часть экономической науки, изучающая общие для всей экономики явления и их причины, например, экономический рост, экономические циклы, инфляцию безработицу.

Маржинальные (предельные) издержки – реальная сумма издержек, в которую обходится изготовление каждой дополнительной единицы продукции.

Маркетинг – общее название методов принятия решений относительно того, что фирма должна производить, где, как и почём предлагать на рынке, чтобы заработать наибольшую прибыль.

«Медведь» - торговец на фондовом рынке, который в расчете на будущее падение курса акций продаёт их, а затем выкупает по более низкой цене.

Менеджмент – совокупность правил эффективной организации текущей и перспективной деятельности фирмы. Менеджмент – организация бесперебойных процессов производства продукции и её продажи.

Микроэкономика – часть экономической науки, исследующая поведение отдельных экономических единиц: потребителей (домохозяйств), фирм.

Монополия – ситуация на рынке, при которой продажу товара осуществляет один – единственный продавец.

Некоммерческая организация - это юридическое лицо, которое не ставит целью деятельности извлечение прибыли. Возникающая прибыль не распределяется между участниками этой организации, а тратится на развитие её деятельности.

Нематериальный капитал для длительного использования при производстве благ и их продаже - патенты, лицензии, авторские права, умения людей, торговые марки.

Номинальная стоимость ценной бумаги (номинал) – стоимость, обозначенная на ней. Номинальная стоимость акции может сильно отличаться от её курса.

Номинальный доход – сумма денег, полученная гражданином (семьёй) в целом за определенный период.

Общие издержки – расходы на приобретение ресурсов, которые фирма использовала для организации производства определенного объёма продукции.

Олигополия – ситуация, при которой на рынке господствует несколько очень крупных продавцов, каждый из которых может повлиять на цену, но не в состоянии навязать свою цену остальным.

Переходная экономика России - в хозяйстве страны при переходе к новой экономической системе сосуществуют элементы старой (командной) и новой (рыночной) экономических систем.

Пирамиды – так называют финансовые учреждения, которые выплачивают деньги своим «старым» вкладчикам исключительно за счёт притока «новых».

Потребность – это присущая человеку нужда в чём-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности его организма, обеспечения безопасности или получения удовольствий.

Предприниматель – человек, который на свои и заёмные средства и под свой риск создаёт фирму, чтобы, соединяя производственные ресурсы, создавать блага, продажа которых принесёт ему прибыль.

Прибыль – (в бухгалтерском учёте и при налогообложении) превышение выручки от продаж товаров над общей суммой затрат на их изготовление и продажу. Прибыль – разность между выручкой и издержками.

Процент – цена, которую платят за использование чужих денег.

Реальный доход – объём товаров и услуг, который гражданин (семья) может приобрести в определенный период на свои номинальные доходы.

Регионоведение – область научного и образовательного знания по изучению специфики социально-экономического, политического, культурного, этнического, конфессионального, природного, экологического развития относительно целостных территориальных образований, именуемых регионами.

Рынок труда - совокупность экономических и юридических взаимоотношений, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предложить в обмен на эти услуги.

Рыночная экономическая система – способ организации экономической жизни, при котором капитал и земля находятся в собственности отдельных лиц, а ограниченные ресурсы распределяются по законам рынков.

Семейные доходы – денежные средства, которые члены семьи получают от посторонних лиц или организаций и могут использовать для оплаты собственных расходов.

Смешанная экономическая система – способ организации экономической жизни, основанный на использовании различных форм собственности, при котором распределение ограниченных ресурсов осуществляется как рынками, так и при значительном участии государства.

Срочный вклад – вклад, который владелец обязуется не забирать в течение определенного срока, иначе он теряет причитающийся ему процент.

Ставка налога – величина платы, которую налогоплательщик должен внести в доход государства в расчете на единицу налогообложения.

Страховой рынок – сфера денежных отношений при оказании страховых услуг.

Таможенный союз – группа стран, имеющих одинаковые импортные пошлины по отношению к товарам из стран, не входящих в эту группу.

Текущий счёт – счёт, с которого вкладчик может снять деньги в любой момент.

Темп экономического роста – показатель, позволяющий определить, насколько быстро развивается экономика данной страны. Рассчитывается как темп прироста реального ВВП за год.

Традиционная экономическая система (Тэс) – способ организации экономической жизни, при котором земля и капитал находятся в общем владении племени, а ограниченные ресурсы распределяются согласно существующим традициям. В России элементы Тэс встречаются в организации жизни народов Севера.

Труд – фактор производства, включающий использование умственных и физических способностей людей, их навыков и опыта в форме услуг, необходимых для производства экономических благ.

Трудоёмкость – отношение затраченного труда к количеству выпущенного продукта.

Трудовой контракт – соглашение о содержании и условиях оплаты труда, о размере его оплаты и иных взаимных обязательствах работодателя и наемного работника, достигаемое ими в результате переговоров.

Финансовый менеджмент – набор методов и правил управления денежными ресурсами и потоками фирмы с целью обеспечения устойчивости её развития.

Финансовый рынок – рынок, на котором продаются финансовые ресурсы, необходимые для организации деятельности фирм.

Финансы – «наличность»: 1) денежные средства, ценные бумаги и иные денежные обязательства семьи, предприятия, государства; 2) совокупность денежных отношений, организованных государством, в процессе которых осуществляется формирование

и использование общегосударственных фондов денежных средств, направленных на решение экономических, социальных и политических задач.

Фирма – коммерческая организация, приобретающая (и арендующая) факторы производства (ресурсы) с целью создания и продажи благ и получения на этой основе прибыли. Фирма – торговое или промышленное предприятие, под маркой которого продаются или выпускаются изделия, фирма является юридическим лицом.

Фондовая биржа – специальное место, где торгуют акциями и другими ценными бумагами.

FOREX (Foreign Exchange Operations) – рынок валюты.

Фьючерсный рынок – рынок фьючерсных договоров на товары, валюту, казначейские векселя, облигации.

Централизованная (командная) экономическая система – способ организации экономической жизни, при котором капитал и земля находятся в собственности государства, а распределение ограниченных ресурсов осуществляется по указаниям центральных органов управления и в соответствии с планами.

Частная собственность – признаваемое обществом право отдельных граждан и их объединений владеть, пользоваться и распоряжаться определенным объёмом (частью) любых видов экономических ресурсов.

Человеческий капитал – знания и умения людей, накопленные ими благодаря предыдущему обучению и опыту и способные приносить дополнительный доход.

Чистая прибыль – часть прибыли, остающаяся в распоряжении хозяйственной организации после уплаты налогов и других обязательных платежей.

Экономика – наука, изучающая поведение участников процесса хозяйственной деятельности.

Экономическая система – способ согласования экономической деятельности людей, определяющих, ЧТО, КАК и ДЛЯ КОГО производится в данном обществе.

Экономические циклы – периодическое чередование экономических подъёмов и спадов.

Экспорт – продажа жителям других стран товаров, произведенных отраслями отечественной экономики.

Экстенсивный рост - происходит благодаря простому наращиванию применяемых факторов (разработка новых месторождений полезных ископаемых и т.д.). Сравним – интенсивный рост - расширенное воспроизводство – качественно новый тип эконо-

мического развития: увеличение объемов выпуска продукции за счет применения новых технологий, более прогрессивной техники, повышения квалификации кадров.

Эмиссионный банк – банк, обладающий правами на выпуск (эмиссию) национальных денежных единиц и регулирование денежного обращения в стране.

Эмиссия денег – выпуск в обращение денежных знаков.

Эффект мультипликатора – напоминающий цепную реакцию процесс, когда увеличение (уменьшение) расходов одних людей и фирм вёдет к увеличению (уменьшению) доходов других.

Эффект нового покупателя – рост величины спроса на товар, связанный с тем, что при понижении цены его начинают покупать люди, которые раньше этого не делали.

6. Литература

Список литературы, учебно-методических материалов и пособий для учителя:

Автономов В.С. Введение в экономику: Учебник для 9, 10 классов общеобразоват. учрежд. – 4-е изд.-М.: ВИТА-ПРЕСС, 2001. – 256 с.

Амонашвили Ш.А. Почему не прожить нам жизнь героями духа.-М.: Издательский Дом Шалвы Амонашвили/ 2003.- с. 64 (Антология гуманной педагогики).

Буковинская М.П. Кадровый капитал – стратегический ресурс корпораций. – М., 2008.

Василюк Ю.Н. Концепция экономической стратегии развития Калининградской области на период 2005 -2025 гг., « Калининградская правда», публикации в период с февраля по апрель 2005 г. Полная версия bikfund @bintel.ru

Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник.- М.:Институт международного права и экономики. Изд-во “Триада, Лтд», 1996. – 384 с.

Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник. – М.: Проспект, 2009. 688 с.

Генов Ф. Психология управления. Основы проблемы. – М.: Прогресс, 1982. - с.228.

Гладкий Ю.Н., Чистобаев А.И. Регионоведение: Учебник.- М.: Гардарики, 2002. – 384 с.

Громыко Ю.В. "Мыследеятельностная педагогика".- Минск, 2000.- с.114-115.

Громыко Н.В. Мыследеятельностная педагогика и новое содержание образования. Метапредметы как средство формирования рефлексивного мышления у школьников. Концептуальная модель старшей школы: Сборник статей и стенограмм. – М., 2007.
Давыдов В.В. Теория развивающего обучения. - М., 1996.

Жданов В.П., Пустовгаров В.И., Фёдоров Г.М. Пространственное развитие экономики и расселения региона (на примере Калининградской области): Монография/ Под ред. проф. Г.М. Фёдорова. - Калининград: БИЭФ; Изд-во КГУ, 2002.-323с.

Киршин И.А. Детские картинки.: Калининград, 2007г. (о духовной и нравственной культуре детей).

Лебберт Й. Невидимые источники зримого успеха. – Калининград.- 1992.

Лизинг: экономические, правовые и организационные основы: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Проф. А.М. Тавасиева, проф. Н.М. Коршунова. – 2-е изд. Перер. и доп. – М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2004. – 320 с.

Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. – 1996. – 160.

Маточкина В.Д. Юрий Семенович Маточкин. Человек Гражданин Личность.: Калининград ООО «Комсомольская правда- Запад», 2009, 272 с.

Нобелевские лауреаты XX века. Экономика. Энциклопедический словарь.- М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2001. – 336 с.

Орлова Е.Р. Бизнес-план: основные проблемы и ошибки, возникающие при его написании. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2005. – 152 с.

Панарин А.И. Многоуровневое педагогическое образование. – Педагогика. - 1993. - №1. – с.54.

Полтавцева Н.Е. Теоретические основы реализации компетентностного подхода в общем образовании // Методическое пособие «Компетентностный подход как средство повышения эффективности учебного процесса. – ОГУ «Центр лицензирования, аттестации и аккредитации» МОУ СОШ №5.: Калининград, 2008, с. 4-7.

Силич С.П., Тимофеева В.В. Методика воспитания к карьере школьников в рамках концепции компетентностного образовательного подхода // Методическое пособие «Компетентностный подход как средство повышения эффективности учебного процесса. – ОГУ «Центр лицензирования, аттестации и аккредитации» МОУ СОШ №5.: Калининград, 2008, с. 57-60.

Тамарская Н. В., Власова А.А. Подготовка выпускников детских учреждений для детей-сирот к трудоустройству: учебно-методическое пособие. – Калининград: изд-во РГУ им. И.Канта, 2009. – с.80.

Тимофеева В.В., Силич С.П. Компетенция как рабочее понятие современной системы непрерывного профессионального образования // Методическое пособие «Компетентностный подход как средство повышения эффективности учебного процесса. – ОГУ «Центр лицензирования, аттестации и аккредитации» МОУ СОШ №5.: Калининград, 2008, с. 8-10.

Трифонова С.Д., Силич С.П. Успех женщины в деловом мире. Имидж-колледж «Для Вас», Минск, 1993, 42 с.

Трифонова С.Д., Силич С.П. Успех мужчины в деловом мире. Имидж-колледж «Для Вас», Минск, 1993, 42 с.

Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента: Учебно-практическое пособие, 2-е изд. – М.: ЗАО «Бизнес-школа»Интел-Синтез», 1997. – 352 с.

Чиркова Е.В. Философия инвестирования Уоррена Баффетта, или

О чём умалчивают биографы финансового гуру. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.-264 с.

Щедровицкий Г.П. Философия Наука Методология. - Москва, 1980 г. – 600 с.

Список литературы, материалов и пособий

для учащихся:

Автономов В.С. Введение в экономику: Учебник для 9, 10 кл. общеобразоват. учрежд. – 4-е изд. – М.: Вита-Пресс, 2001.- 256 с.

Вертоградов В. Управление продажами. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 236 с.

Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Изд. «АКАЛИС», 1996. – 448 с.

Грибов В.Д. Менеджмент в малом бизнесе: Учебник. – 2-е изд..-М.: Финансы и статистика, 2002.- 144 с.

Губин А.Б. Крепости и замки Восточной Пруссии.: Калининград, 2007.-278 с.

Липсиц И.В. Экономика. Базовый курс: Учебник для 10,11 классов общеобразоват. учрежд. – 8-е изд.- М.: ВИТА-ПРЕСС, 2008. – 272 с.

Миниотене Н. Ваше будущее в ваших руках: самоучитель по построению карьеры. Проект программы сотрудничества ЕС и России «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» (EuropeAid/121849/C/SY/RU).: ООО «РА «Доброе имя», 2007.

Орехов Д. Святые места России.: С-Пб. Изд дом «Невский проспект», 2002 (О святых-преподобных – Сергии Радонежском, Серафиме Саровском, о святителе - Митрофане Воронежском и др.)

Сечко Л.В. Край, в котором мы живём: Очерки истории Калининградской области. (В помощь изучающим краеведение.) – Калининград: Янтарный сказ, 2008. – 135 с.

Справочник «Профессиональное образование Калининградской области. Путеводитель в мир профессий». Министерство образования Калининградской области. Про-

ект программы сотрудничества ЕС и России «Профессиональное образование и трудовые ресурсы в Калининградской области» (EuropeAid/121849/C/SY/RU).: ООО «РА «Доброе имя», 2007.

Таран В.А. Играть на бирже просто?! / НП «Форекс Клуб». - М.: Форекс Клуб, 2003.-240 с.

Трифонова С.Д., Силич С.П. Успех мужчины в деловом мире: Имидж-Колледж «Для Вас». – Советск: ТОО «Тильзит», 1993. – 42 с.

Трифонова С.Д., Силич С.П. Успех женщины в деловом мире: Имидж-Колледж «Для Вас» – Советск: ТОО «Тильзит», 1993. – 42 с.

Список рекомендованной литературы

Для тех, кому важно больше узнать об экономике, маркетинге, предпринимательстве, менеджменте предлагаем следующие учебники и учебные пособия, выпускаемые издательством «Вита-Пресс»:

Линьков А.Я. Экономика.

Учебник в доступной форме знакомит старшеклассников с проблемами экономики, менеджмента, права.

Гудырин С.Н. Основы маркетинга.

Пособие знакомит учащихся с целями, задачами и особенностями применения маркетинга, содержит примеры из маркетинговой практики, что облегчает усвоение учебного материала.

Симоненко В.Д. Основы предпринимательства.

В пособии даются ответы на вопросы, возникающие при создании собственного дела.

Федин С.В. и др. Основы менеджмента.

Книга о роли менеджеров. Особое внимание в книге уделено самоменеджменту – технологии управления собственной деятельностью.

Рабочий экземпляр Абдуллаевой С.А., Силич С.П.

Менеджмент и предпринимательство

Элективный курс профильной социально-экономической подготовки учащихся старших классов (школьный компонент)

Учебно-тематический план

№ п/п	Раздел Тема	Кол-во час.	В т.ч. по виду занятий			Вид контроля Преподаватель
			Теор.	Практ.	С/Р	
	10 класс					
1.	Рыночный мир, ценности личности					Силич С.П., Абдуллаева С.А.
1.1.	Индивидуальные человеческие активы					
1.2	Профессиональные активы					
1.3	Креативные активы					
1.4	Инфраструктурные активы					
1.5	Рыночные активы					
2.	Развитие рыночной экономики в России, Калининградской области					Гр.конс.: Силич С.П., Алфёров О.А. Дыханов Г., Офицеров Д.В.
2.1.	Состояние и перспективы рыночной экономики в России					
2.2.	Приоритетные направления социально-экономического развития Калининградской области					
2.3.	Развитие малого предпринимательства в Калининграде					
3.	Введение в предпринимательскую деятельность					Мнацаканян Д.С., Силич С.П.,
3.1.	Понятия: предпринимательство, предприниматель					
3.2.	Качества, необходимые для занятия предпринимательской деятельностью					
3.3.	Актуальные общие компетентности предпринимателя					
4.	Введение в профессию менеджера					Белова О. В., Силич С.П.
4.1.	Понятия: менеджмент, менеджер					Белова О. В., Силич С.П
4.2.	Составляющие здорового образа жизни менеджера: режим труда и отдыха, оздоровительное питание, физкультура и спорт, социально-психологический настрой, отсутствие вредных привычек к сквернословию, курению, психо-активным веществам, выпивке					Абдуллаева С.А., Шольчева Т.П., Власова А.А., Сарычева В.С.

4.3.	Гражданственность, правовая культура, патриотизм россиянина					Ермолаев В.В.
4.4.	Этика поведения делового человека: корпоративная культура, деловое общение, деловые переговоры, этикет за столом					Ермолаев В.В., Силич С.П.
4.5.	Требования к претенденту на должность менеджера					Белова О. В.,
4.6.	Актуальные общие компетентности менеджера: формы и методы морального поощрения персонала; коллективная мыследеятельность; формула предупреждения (рашения)конфликтов					Белова О. В., Силич С.П.
5.	Состояние и перспективы информационно-коммуникационных технологий					Прукс В.Э.
5.1.	Использование современным специалистом любой сферы деятельности различной офисной техники, средств вычислительной техники, информационных ресурсов					
5.2.	Использование компьютера как «пишущей машинки», как средства автоматизации трудоемких операций при подготовке документов, проектов, программ, как средства «украшения текстов», как средства организации документооборота.					
5.3.	Актуальные общие компетентности в ИКТ.					
6	Промежуточная аттестация за год «Индивидуальный образовательный маршрут: 2010/2011 уч. г.(факт.); 2011/2012 уч.г.(план)					Кузнецова Н.Г., Абдуллаева С.А., Белова О. В., Силич С.П.
6.1.	Подготовка учащихся к аттестации					
6.2.	Проведение промежуточной аттестации в форме защиты инновационных разработок.					
	Итого часов:	35 (35)				
	11 класс					
7.	Управление финансами					Гр.конс.: Силич С.П., Алфёров О.А. Дыханов Г.,
7.1	Мировой финансовый рынок					
7.2.	Профессии в мировом финансовом рынке					
7.3.	Личная стратегия и тактика управления финансами					
7.4.	Актуальные специальные финансовые					

	компетентности					
8.	Малое предпринимательство					Шольчева Т.П., Офицеров Д.В., Силич С.П.
8.1.	Организация собственного дела: маркетинг, предпринимательская идея, кадровое обеспечение, стартовый капитал, технология предпринимаемого дела, организация производства и управление качеством, управление капиталом, ликвидностью, Налоговые отчисления, корпоративная социальная ответственность, непрерывное образование персонала					
8.2.	Антикризисная стратегия и тактика предпринимателя					
8.3.	Актуальные специальные предпринимательские компетентности					
9.	Менеджмент					Белова О. В., Силич С.П
91.	Стратегический менеджмент					
9.2	Производственный менеджмент					
9.3.	Актуальные специальные компетентности менеджера					
10.	«Возможности профессиональной деятельности в сфере ИКТ»					Прукс В.Э.
10.1.	Использование офисных приложений в различной профессиональной деятельности: текстовые процессоры, программы для работы с электронными таблицами, программы управления проектами, программы для создания презентаций, системы управления базами данных.					
10.2.	Специфика веб-деятельности.					
10.3.	Ведение электронного документооборота.					
10.4.	Повышение уровня эффективности использования программных ресурсов ПК пользователем.					
10.5.	Актуальные специальные компетентности в ИКТ.					
	Итоговая аттестация в форме защиты проектов личных планов образования и карьеры до 2060 года с мультимедийным сопровождением					ГЭК
	Итого часов в 11 классе:	35 (35)				
	Всего часов по элективному курсу:	70 (70)				