

Омский региональный благотворительный фонд возрождения народной культуры «Наша Родина – Сибирь»

Омский государственный педагогический университет

Омский государственный технический университет

**ОБРАЗОВАНИЕ ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ.
ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В
ЗАПАДНО-СИБИРСКОМ РЕГИОНЕ**

**Материалы межрегиональной научно-практической
конференции**

**Омск
Полиграфический центр КАН
2014**

**Данное издание осуществлено при содействии
Филиала Фонда Розы Люксембург (ФРГ) в Российской Федерации
и распространяется бесплатно.**

**ББК 74. 04(253. 3)
О 232**

Редакционная коллегия:

д-р экон. наук, доцент И. П. Геращенко
д-р пед. наук, профессор Н. В. Чекалева
д-р философ. наук, профессор Д. М. Федяев
канд. истор. наук, О. Д. Федяева

О 232 Образование через всю жизнь. Проблемы образования взрослых в Западно-Сибирском регионе: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Омск: Полиграфический центр КАН, 2014. – 439 с.

ISBN 978-5-9931-0293-1

В сборнике трудов межрегиональной научно-практической конференции, посвященной теоретическим и методологическим аспектам непрерывного образования и проблемам образования взрослого населения на современном этапе развития общества, собраны работы, в которых раскрывается отечественный и зарубежный опыт реализации образования на протяжении всей жизни, направления государственной политики и нормативно-правовые проблемы в области образования взрослых, научно-методическое и кадровое сопровождение образования взрослых, модели и технологии обучения на протяжении всей жизни, социально-психологические аспекты непрерывного образования.

Издание предназначено для преподавателей, научных сотрудников, аспирантов, студентов, работников органов государственного и муниципального управления, руководителей образовательных организаций начального, среднего, высшего, дополнительного и дополнительного профессионального образования.

Конференция прошла при поддержке Филиала Фонда Розы Люксембург (ФРГ) в Российской Федерации.

**ББК 74. 04(253. 3)
О 232**

ISBN 978-5-9931-0293-1

Повышение уровня мотивации студентов к изучению немецкого языка	216
О. А. Башкирова	
Инновационная модель организации непрерывного педагогического образования молодых педагогов	218
Л. П. Берестовская	
Роль информационной гигиены в дистанционном обучении взрослых	222
А. Н. Богданова	
Модель научно-методического сопровождения слушателей на курсах повышения квалификации	226
Е. С. Гебель	
Дистанционное обучение в системе непрерывного образования взрослых ..	229
Л. И. Геращенко	
Опыт повышения эффективности обучения государственных служащих в региональном центре обучения Северо-Казахстанской области (РЦО СКО) ..	233
Л. А. Губарева	
Английский язык: учимся, играя (по методике Н. Зайцева)	243
Ю. В. Зорина	
Дополнительная подготовка бакалавров художественного образования в области дизайна	247
Л. А. Ивахнова, А. В. Кучерова	
Опыт взаимодействия института развития образования с общественной организацией в непрерывном образовании педагогов Омского региона	252
Е. И. Кривопащенко	
Наиболее популярные методики преподавания английского языка	256
И. Н. Кубышко	
Аспекты профессиональной подготовки и переподготовки менеджеров в сфере туризма	263
Ю. В. Кузьменко	
Моделирование непрерывного образования педагогов в организациях образования	267
Кулесова К. К., Туякова Б. С.	
Юридическая лингвистика: теоретические аспекты, практика экспертизы, опыт преподавания	270
А. В. Курьянович	
Использование мультимедийных технологий в процессе проведения лекций ..	276
Е. А. Лесных	
Тьюторство как ресурс развития профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в условиях индивидуализации образования	281
М. М. Лобода	
Развитие андрагогики как педагогической теории и социальной практики ..	287
Н. С. Макарова	
Научно-методическое сопровождение исследовательской деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования	296
Т. И. Набатникова	

лийский через «жизненные» примеры полуреальных персонажей. Некоторые (но далеко не все) методики отличаются хорошей систематизацией материала. Пожалуй, британские методики – лучший вариант для тех, кто хочет изучать «realEnglish» или преследует узкоконкретную цель лингвистической подготовки.

Литература:

1. Джон и Лиз Сор. Headway, 2003.
2. Пассов Е. И. Коммуникативный метод обучения иноязычному говорению. Просвещение, 1991. – 223 с.
3. Еженедельная газета Иностранец LangustAgency 1999–2014.
4. Enterprise, Virginia Evans, Jenny Dooley, Express Publishing, 2002.

Аспекты профессиональной подготовки и переподготовки менеджеров в сфере туризма

Ю. В. Кузьменко

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева

Во всем мире подготовке кадров для туристского бизнеса уделяется значительное внимание. Потому что для туристского бизнеса проблема квалифицированных кадров весьма важна, так как в туризме продуктом, предлагаемым потребителю, является не товар, а услуга.

Обеспечение качества туристских услуг напрямую связано с профессионализмом специалистов, оказывающих эти услуги, знанием туристских ресурсов и их качеством. А значит, что от знаний и умений менеджера, который предлагает данную услугу, зависит, приобретет ли ее потребитель или нет.

Менеджмент в туризме играет выдающуюся интегративную роль. Поэтому не случайно основой профессионального туристского образования стали не технология, инжиниринг, экономика, экология и даже не маркетинг, а именно менеджмент, как направление, в максимальной степени способное реализовать системообразующую и интегративно-генерирующую функции туризма. Поэтому менеджер в туристской деятельности должен не только владеть знаниями об определенном туристском направлении, но и быть психологом, который чувствует своего клиента, обладать знаниями основ международного права и быть готовым ответить на любой вопрос потребителя [1].

Оптимальная модель подготовки студентов по специальности «Туризм» должна быть построена в соответствии с моделью деятельности менеджера современной туристической фирмы. Именно поэтому все действующие специализации в сфере туристического образования должны соответствовать основным направлениям современного туризма [2].

Главной проблемой является чрезмерная академичность профильного высшего образования при явном недостатке практических навыков и знаний

и нехватка средних специальных учебных заведений, готовящих работников гостиниц, обслуживающий персонал и т. д. Таким образом, в целом сектор подготовки кадров не вполне соответствует потребностям туристской индустрии как в количественном, так и в качественном отношении.

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.

Выделяется три образовательных уровня эффективной организации подготовки менеджеров туризма:

1. Высший (институционально-управленческий) уровень. Он предполагает подготовку менеджеров, которые определяют направления и задачи работы, стратегию, тактику отрасли, отдельного предприятия (менеджер туризма, менеджер гостиницы, менеджер маркетинговой деятельности в туризме и др.). Специализированная подготовка персонала такого уровня проводится в ведущих учебных заведениях (университетах, школах туризма, учреждениях повышения квалификации) по программам магистра и бакалавра.

2. Средний уровень (управленческо-технологический). Управленческо-технологическая деятельность характерна для персонала, который обеспечивает технологическую последовательность обслуживания, согласовывает взаимодействие с другими технологическими звеньями (турагент, менеджер по резервированию мест, метрдотель ресторана). Этот уровень обеспечивают высшие и средние специальные учебные заведения, колледжи, которые готовят специалистов по менеджменту определенных технологических процессов бакалаврского уровня.

3. Начальный или низший уровень (технологическо-исполнительный). Он представлен персоналом, который выполняет конкретные задания и обеспечивает удовлетворение отдельных потребностей туриста, либо реализацию отдельного вида обслуживания. Этот уровень обеспечивают учебные заведения (центры, школы, курсы, училища) широкого профиля и специализации, которые готовят работников массовых профессий: официантов, поваров, инструкторов и т. д.

Приведенная схема позволяет проводить многовариантную подготовку специалистов туристской отрасли в условиях динамичных изменений на рынке туристских услуг. Также, она подчеркивает отличительную черту современной образовательной ситуации, признаком которой 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.

Для решения этой задачи необходимы совместные усилия всех заинтересованных сторон:

- государственных органов управления;
- вузов, занимающихся подготовкой кадров для туристской индустрии;
- предприятий, работающих в туризме;
- специалистов по психологии и педагогике;
- сотрудников научно-исследовательских институтов, изучающих профессиональное становление личности.

Быстрые темпы развития мировой экономики и требования повышения эффективности учебно-методической базы туристического образования выдвигают также проблему обеспечения опережающих темпов и углубления содержания квалификационной структуры кадрового потенциала. Это требует от системы подготовки и повышения квалификации кадров реализации таких функций:

- определение несоответствия между фактической квалификацией кадров и квалификационными требованиями эффективного и качественного осуществления деятельности на каждом рабочем месте, стимулирование каждого исполнителя к поиску путей устранения этого несоответствия;
- отбора кадров для повышения квалификации в тех формах обучения, которые обеспечивают профессиональную пригодность и перспективность;
- обеспечение экономической заинтересованности организаций в своевременной подготовке и переподготовке кадров;
- создание необходимых организационных условий для эффективной согласованности действий всех сторон, которые принимают участие в процессе повышения квалификации.

В качестве способов развития профессиональных навыков менеджеры туристских фирм используют туристические семинары и вебинары, туристические выставки, тренинги.

Чаще всего фирмы участвуют в вебинарах, созданных крупными туроператорами для повышения профессиональной квалификации по определенным туристическим направлениям. Вебинар – (он-лайн-семинар) (англ. webinar) – разновидность веб-конференции, проведение он-лайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Во время вебинара каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника. Вебинары могут быть совместными и включать в себя сеансы голосований и опросов, что обеспечивает полное взаимодействие между аудиторией и ведущим. В некоторых случаях ведущий может говорить через телефон, комментируя информацию, отображаемую на экране, а слушатели могут ему отвечать, предпочтительно по телефону с громкоговорителем. Вебинары могут обладать функцией анонимности или «невидимости» пользователей, благодаря чему участники одной и той же конференции могут не знать о присутствии друг друга [3].

Вебинар становится одним из ключевых путей получения информации и повышения профессионализма менеджеров туристических компаний. Некоторые крупные туроператоры готовы научить сотрудников туристических

компаний, как показать клиентам новые направления и сделать туристов возвратными. В рамках вебинаров, которые проводят офисы по туризму, туроператоры, авиакомпании, менеджерам туркомпаний предлагается прослушать презентацию по различным туристическим направлениям и продуктам. При этом в рамках вебинара затрагиваются наиболее важные аспекты работы – отельная база, тонкости продаж и работы с направлением и т. д [4].

Туристические выставки также являются не только одним из главных способов продвижения туристского продукта, но и совершенствования туристических навыков. Международные туристические выставки и ярмарки предоставляют огромные возможности одновременного распространения и получения широкого спектра экономической, организационной, технической и коммерческой информации при относительно доступной ее стоимости.

Они позволяют решать следующие задачи:

- демонстрировать потенциальным клиентам возможности путешествий в ту или иную страну (регион);
- расширять представление иностранных туристов о стране (регионе), информировать их о туристской политике и мерах, направленных на обеспечение устойчивого развития туризма в стране (регионе);
- устанавливать контакты с представителями зарубежных туристских администраций и предприятий, заключать договоры о сотрудничестве и продажах;
- изучать передовой опыт организации туризма и его рекламы;
- анализировать предложения конкурирующих туристических направлений, предлагающих туристические продукты с аналогичными им близкими характеристиками, что и заинтересованная страна (регион);
- определять существующий спрос на предлагаемые поездки по данному направлению, делать прогноз развития спроса; получать информацию о состоянии конъюнктуры рынка туризма.

Еще одной формой повышения квалификации, довольно часто используемой в сфере туризма, являются тренинги. Тренинг (англ. training от train – обучать, воспитывать) – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике [5].

Повышение профессионально-квалификационного уровня персонала туристских фирм является одной из составляющих управления персоналом. Основной целью управления персоналом в любой организации является обеспечение эффективной деятельности работников в пределах организации и формирование персонала как личностей, обладающих высокой квалификацией и ответственностью, коллективной психологией, развитым чувством делового партнерства, корпоративной и организационной культуры.

Любой туристической фирме стоит вкладываться в персонал: обучение, рекламные туры, комфортные условия работы, корпоративную политику. Технически оснащенный квалифицированный специалист – основной капи-

тал туристической фирмы, залог его успеха.

И для этого должно происходить непрерывное повышение профессионального уровня сотрудников через направление менеджеров на семинары, тренинги, курсы повышения квалификации. Успех деятельности туристской фирмы – грамотный и опытный штат сотрудников, постоянный мониторинг туристского рынка, креативность в продвижении услуг.

Литература:

1. Староверова К. О. Профессиональная подготовка менеджера в вузах культуры и искусств в процессе освоения конфликтологии: Дис. ... канд. Пед. Наук. – М., 2004. – 253 с.
2. Вуколов А. В. Система учебных средств в подготовке менеджеров активных видов туризма к рекламно-информационной деятельности: Автореф. Дис. ... канд. Пед. Наук. – Алматы, 2010. – С. 56–57.
3. Вебинар. <http://ru.wikipedia.org/>, 2014.
4. Гусакова Т. М. Применение информационных технологий в учебном процессе вуза. // Материалы международной научно-практической конференции «Новые информационные технологии в образовании». – Екатеринбург, 2011. – С. 33–35.
5. Тренинг <http://ru.wikipedia.org/>, 2014.

Моделирование непрерывного образования педагогов в организациях образования

К. К. Кулесова, Б. С. Туякова

Филиал АО «НЦПК «Орлеу» ИПК ПР по Костанайской области

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Учитель остается основным субъектом, призванным решать задачи развития образования. И именно он является ресурсом повышения качества образования. Сегодня необходим свободно и активно мыслящий педагог, прогнозирующий результаты своей деятельности и, соответственно, моделирующий воспитательно-образовательный процесс. Базового образования педагогу становится недостаточно уже через 5–7 лет практической работы, поэтому уровень его профессиональной компетентности должен значительно превышать базовое образование.

Исследования, раскрывающие особенности повышения профессионально-педагогической компетентности специалиста в условиях института повышения квалификации работников образования, указывают на объективную необходимость кадровой политики и субъективную потребность педагогов в постоянном совершенствовании своей компетентности в вопросах теории и практики.

Образование через всю жизнь

Проблемы образования взрослых в
Западно-Сибирском регионе

материалы межрегиональной
научно-практической конференции.

Корректор
С. Н. Дрозд

Подписано в печать 28.11.2014
Формат 60х84/16. Бумага писчая.
Оперативный способ печати.
Усл. печ. л. 27,5. Тираж 200 экз. Заказ № 558

«Полиграфический центр КАН»
тел. (3812) 24-70-79, 8-904-585-98-84.
E-mail: ps_kan@mail.ru
644050, г. Омск, ул. Красный Путь, 30
Лицензия ПЛД № 58-47 от 21. 04. 97