

В. К. Пельменев, С. Н. Силина, В. В. Тимофеева

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
МЕЖКОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА
НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
ТУРИСТСКИХ КАДРОВ**

Представлены теоретические основы и методология проектирования саморазвивающейся системы непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров, созданной на основе инновационного образовательного процесса – активного проектирования – с применением компетентностного и кластерного подходов.

This article presents a theoretical framework and methodology for designing a self-evolving system of continuing professional training in tourism based on an innovative educational process – active design – using the competence-based and cluster approaches.

Ключевые слова: межкорпоративный образовательный комплекс непрерывной профессиональной подготовки, активное проектирование, компетентностный, кластерный подходы.

Key words: intercompany educational system of continuing professional training, active design, competence-based, and cluster approaches.

Современная туриндустрия приобретает существенную социальную значимость: по наблюдению ученых (Х. Рюттера, А. Коха, И. Кришпендорфа и др.), экономическая деятельность в области миро-



вой туриндустрии составляет приблизительно 11 % от валового мирового продукта, создает 8 % рабочих мест, что с учетом сопутствующих отраслей делает ее самой крупной в мировой экономике. Ежегодно в этой сфере создается около 3 млн рабочих мест. В России доля туризма в валовом внутреннем продукте с учетом мультипликативного эффекта составляет 6,3 %; в отечественной туриндустрии работает около 2,3 % занятого населения страны. По оценкам Международной ассоциации научных экспертов по туризму, в настоящее время потребности всех подразделений туристской деятельности в профессионалах обеспечиваются на 55 %, что повышает важность и актуальность проблемы профессиональной подготовки, диктуемой современным обществом и имеющей глубокие исторические корни.

Проектирование межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров обосновывается следующими выявленными тенденциями:

- социальными, определяющими потребность развития у обучающихся креативных качеств и способностей к личностному и профессиональному саморазвитию;
- профессиональными, определяющими необходимость компетентностного подхода к профессиональной подготовке кадров;
- региональными, определяющими необходимость подготовки специалистов, способных обеспечить устойчивое развитие территорий;
- межкорпоративными, определяющими необходимость формирования у обучающихся механизма роста конкурентоспособности;
- образовательными, вызывающими необходимость создания условий для личностного и профессионального саморазвития обучающихся, формирования у них умений решать профессиональные задачи, повышения роста конкурентоспособности корпораций туриндустрии.

Целевой компонентой межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров — ввиду главной роли менеджмента в деятельности любой организации — является интегрированная структура профессиональной компетентности менеджера туриндустрии с учетом уровней непрерывной профессиональной подготовки. Эта структура, представленная в виде пирамиды компетентности, включает следующие уровни: неосознанная некомпетентность, осознанная некомпетентность, осознанная компетентность, неосознанная компетентность и мастерство.

Миссией образовательного комплекса выступает придание нового качественного уровня непрерывной профессиональной подготовке туристских кадров, который состоит в объединении науки, образования и производства туристской индустрии для решения образовательных проблем отрасли и региона путем пространственной интеграции усилий на основе взаимной заинтересованности. Цель — создание саморазвивающейся системы на всех уровнях: профессионал, группа, корпорация, туриндустрия — посредством интеграции активного проектирования в образовательный процесс каждого из этих элементов.



Содержание концепции межкорпоративного образовательного комплекса представлено следующими сущностными характеристиками:

- саморазвивающаяся система непрерывной профессиональной подготовки, элементы которой – образовательные учреждения, турфирмы и другие организации, обеспечивающие туристскую деятельность и связанные между собой общими целями и договорными отношениями, направленными на достижение образовательных результатов;
- кластерная структура, представляющая собой взаимовыгодное сообщество социальных партнеров, образующих «тройную спираль (triple helix) – наука и образование, производство, власть»;
- инновационная (межкорпоративная) форма организации образовательного процесса, позволяющая для осуществления учебно-производственной деятельности использовать ресурсы социальных партнеров комплекса (турагентов, туроператоров, объектов гостеприимства и др.) и в качестве обучающихся привлекать руководителей отелей, ресторанов, шеф-поваров, главных технологов, топ-менеджеров сетевых отелей и др. [3].

Методология проектирования межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров основана на уровневом подходе и включает:

- философский уровень, позволяющий на основе системного, генетического и эволюционного подходов рассматривать комплекс как систему с присущими ей системными признаками (целенаправленность, структурированность, взаимосвязанность, целостность, имерджентность, синергия);
- общенаучный уровень, дающий возможность на основе междисциплинарного, комплексного, синергетического и функционального подходов выявить сущностные связи между элементами системы;
- конкретно-научный уровень, основанный на контекстном, личностно-деятельностном и компетентностном подходах, позволяющий моделировать функционирование системы в условиях кооперации, неопределенности, развития, интеграции, конкурентности туристской сферы деятельности;
- технологический уровень, включающий в себя активное проектирование, инновационные образовательные маршруты, уровни организации образовательного процесса и задающий последовательность действий при проектировании комплекса как педагогической системы [1].

Управление развитием межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров обеспечивается на основе технологии, реализованной в контексте концепции управления знаниями, осуществляющей сочетание образовательной, игровой, практической и научной деятельности и включающей в себя:

- субъекты: обучающие и обучающиеся, участники игр, профессионалы, исследователи и проектировщики туристской деятельности;
- объекты – образовательные учреждения и корпорации туристской индустрии;



– предмет – образовательную деятельность в туриндустрии;
– результаты – развитие компетентности и формирование компетенций обучающихся, а также создание саморазвивающихся систем по принципу «саморазвивающийся сотрудник в саморазвивающемся предприятии»;

– проектно-технологические формы, представленные лабораторией проектов, центром инициатив, бизнес-инкубатором, творческой мастерской и т.д.;

– методы: теоретические методы-операции (мыслительные операции: анализ, синтез, сравнение, абстрагирование, конкретизация, обобщение, формализация, идеализация, аналогия, моделирование, воображение, фантазия, мечта); теоретические методы-действия (активное проектирование – анализ ситуации, самоопределение, проблематизация, проектирование, сочетание квантового и линейного типов мышления, рефлексия); эмпирические методы-операции (изучение научных источников, наблюдение, учебные опыты и эксперименты, подготовка презентаций, игр и анимаций зеркального театра, сценирование, учебное конструирование, проблемное и проектное обучение, экспертная оценка, тестирование) для формирования конкурентоспособных и саморазвивающихся профессионалов туриндустрии, способных создавать новый турпродукт, развивать дестинацию, увеличивать потоки туристов, повышать привлекательность объекта туристского показа и др.;

– средства: материальные (учебные базы социальных партнеров), информационные (информационное и методическое обеспечение, базы знаний), логические (организационно-структурное взаимодействие).

Многоуровневую модель межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров образуют:

– целевой уровень, реализующий цель обучения (формирование профессионала, способного творчески обеспечивать конкурентоспособность корпораций туриндустрии);

– функциональный уровень, представленный образовательной, развивающей и рефлексивной функциями;

– организационно-структурный уровень, представляющий состав и взаимодействие социальных партнеров (образовательных учреждений и корпораций туриндустрии, административных структур), а также учитывающий социальные условия (доступность обучения, социальное партнерство, межкорпоративность, региональность) и педагогические условия (преемственность, центры профессиональной компетентности, активное проектирование, деятельностный подход, ориентация на развитие креативности и саморазвитие обучающихся, инновационно-стратегическая направленность обучения, индивидуализация, практико-ориентированность, соответствующая подготовка преподавателей, создание учебно-методической базы);



– содержательный уровень, который представлен: освоением обучающимися системы компетентностей и компетенций посредством активного проектирования, заключающегося в создании комплексного проекта на основе объединительной цели, квантового мышления, активности и свободы выбора с учетом интересов и состояний; построением инновационных образовательных маршрутов, структурированных по уровням организации образовательной деятельности;

– оценочный уровень, содержащий следующие критерии оценки эффективности деятельности комплекса на уровне личности и организации: когнитивный, где показателями выступают знаниевые аспекты общекультурных и профессиональных компетенций и теории по управлению проектами; деятельностный, где показателями выступают умения обучающихся, соответствующие общекультурным и профессиональным компетенциям в сочетании с соорганизованностью; ценностно-смысловой, где показатели – самореализация в качестве творческой личности, конкурентоспособность, самоэффективность, креативность и др., система ценностных отношений к интегральным объектам окружающего мира (коммуникативность, корпоративность и др.);

– результативный уровень, выраженный интегрированной структурой профессиональной компетентности обучающегося, компетенциями, характеризующими конкурентного профессионала, способного обеспечивать эффективность собственной деятельности и деятельности туристского предприятия.

Опытно-экспериментальная работа по проектированию и управлению развитием межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки туристских кадров проводилась на примере Калининградского региона, имеющего уникальное анклавно-экславное положение в центре Европы на территории бывшей Восточной Пруссии. Калининградский регион включен в глобальные бизнес-процессы (туристско-рекреационная зона, место проведения мирового чемпионата по футболу 2018 года и др.). Эти условия и прекрасные климатические особенности создают возможность для туристской индустрии стать регионообразующей.

Образовательный процесс в межкорпоративном образовательном комплексе предусматривает как отдельное обучение на каждом уровне непрерывной профессиональной подготовки, так и общую сквозную программу «Принципиальная авторская система ранней профессиональной и предпринимательской ориентации и успешного вхождения в профессию», рассчитанную на 20 лет. Она соответствует интегрированной структуре профессиональной компетентности и предусматривает развивающее перманентное образование, включающее все уровни непрерывной профессиональной туристской подготовки. На довузовской стадии кроме образования в рамках указанной Программы разработаны и реализуются мероприятия по профинформированию, профконсультированию и организации своей будущей профессиональной карьеры, которые мы активно проводим в школьных образовательных учреждениях региона с 2005 г. Для мониторинга эффективности межкорпоративного образовательного комплекса в исследовании создана



авторская универсальная экспертная система, в которой учтена многолетняя практика использования ведущих принципов мыследелятельной педагогики на всех этапах непрерывной профессиональной подготовки.

Проводилась оценка качества образовательного процесса на отдельных стадиях непрерывной профессиональной подготовки и в режиме лонгитюдного педагогического эксперимента. Для каждого уровня профессиональной подготовки реализовывались три этапа эксперимента (констатирующий, формирующий, контрольный) с учетом специфики зависимых и независимых переменных, критериев, показателей результативности и методов оценки уровней сформированности профессиональной компетентности. Проведенные экспериментальные исследования показали качественные улучшения по всем показателям.

Улучшение характеристики психологической совместимости, непосредственно связанной с групповой соорганизованностью и корпоративностью, в случайно подобранных коллективах при применении методики активного проектирования за период времени, равный одному семестру, составляет в среднем 20 %, при этом в контрольных группах — 4 %. Показателем педагогического эксперимента по выявлению динамики изменения такой важной составляющей профессиональной компетентности менеджера, как креативность. В результате экспериментальные группы по всем показателям превзошли контрольные, изменения показателя интегрированного критерия креативности (по Е. Туник) достигли в среднем 20,4 балла, в отличие от 2 баллов в контрольных группах. Регулярный общий срез остаточных знаний позволил сделать вывод, что образовательный результат по управленческим дисциплинам в экспериментальных группах выше в среднем на 18 %, чем в контрольной.

Характеристикой количественной и качественной динамики деятельности комплекса является рост трудоустройства выпускников на предприятиях — социальных партнерах межкорпоративного образовательного комплекса в рамках персонифицированного заказа на профессионалов.

Лонгитюдный педагогический эксперимент показал, что организация межкорпоративного образовательного комплекса непрерывной профессиональной подготовки кадров туриндустрии 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 %. Все приведенные данные характеризуют высокий уровень эффективности рассмотренной методологии, что имеет особую значимость для повышения конкурентоспособности организации в условиях нестабильности.

На этапе послевузовского образования без отрыва от производства применение активного проектирования (АП) для всего коллектива позволило отметить следующие положительные изменения, характеризующие конкурентоспособность корпораций (см. рис.).

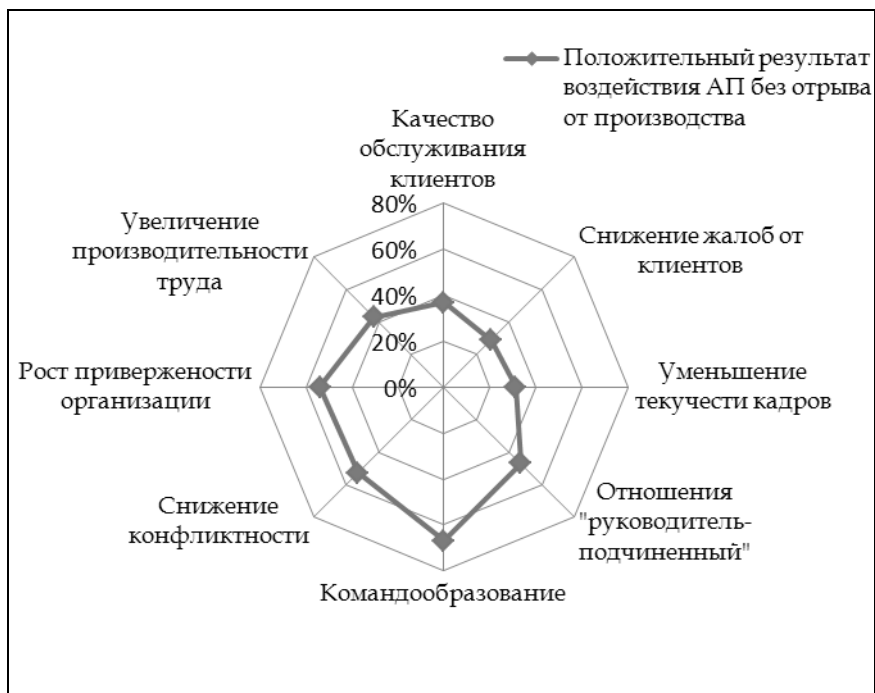


Рис. Воздействие активного проектирования на корпорации

Повышение производительности труда составляет 43 %, качества обслуживания клиентов — 37 %, количество жалоб потребителей снизилось на 29 %. Тестирование позволило выявить улучшение: в рабочих отношениях «руководитель — подчиненный» на 47 %; в командной работе на 67 %; в рабочих взаимоотношениях с коллегами на 53 %; в удовлетворенности работой на 58 %; в снижении конфликтности на 53 %; в приверженности компании на 54 %.

Выявлена и описана на уровне среды проявления синергетическая многосторонняя природа эффекта социального партнерства межкорпоративного образовательного комплекса, имеющего следующие результаты:

- взаимная ответственность участников;
- развитие участников;
- повышение продуктивности деятельности;
- улучшение взаимоотношений;
- улучшение условий основной деятельности (учебе, работе);
- запуск процессов саморазвития;
- улучшение использования потенциала людей;
- быстрая эффективная реакция в критических ситуациях;
- большая гибкость и адаптивность изменений.

Эффект достигается за счет того, что отдельные корпорации 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 и информаци-



онную базу за счет объединения предприятий разного функционального назначения в межкорпоративном образовательном комплексе. Существует положительный общий синергетический эффект системы, представляющей собой образовательный комплекс, в отношении как всего комплекса, так и взаимного влияния элементов системы на повышение конкурентоспособности отдельных туристских корпораций.

Для всех уровней непрерывной профессиональной подготовки разработано общее (по управлению проектами) и специфическое методическое обеспечение, инновационные образовательные маршруты для отдельных дисциплин и комплексные — для смежных. Результатами проектной образовательной деятельности на всех уровнях непрерывной профессиональной подготовки, кроме роста качества подготовки туристских кадров, является также большое количество социально значимых проектов и новых турпродуктов.

Применение универсальных методологических основ проектирования межкорпоративного образовательного комплекса может быть использовано при создании систем непрерывной профессиональной подготовки кадров для различных видов деятельности при учете их специфических особенностей.

Список литературы

1. Новиков А. М. Методология образования. М., 2006.
2. Смирнов Д. В. Образовательный кластер как социокультурная среда дополнительного профессионального туристско-краеведческого образования педагога: монография. Киров, 2012.
3. Тимофеева В., Пельменев В., Силина С. Инновационная форма системы непрерывного профессионального образования. Региональный отраслевой межкорпоративный образовательный комплекс : монография. Palmarium academic publishing GmbH & CoKG, 2013.

Об авторах

Виктор Константинович Пельменев — д-р пед. наук, проф., Балтийский федеральный университет им. И. Канга, Калининград.
E-mail: VPelmenev@kantiana.ru

Светлана Николаевна Силина — д-р пед. наук, проф., Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте России, Калининград.
E-mail: professor65@mail.ru

Валентина Владимировна Тимофеева — канд. техн. наук, доц., Институт практической экономики и менеджмента Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота, Калининград.
E-mail: tina3268@yandex.ru

About the authors

Prof. Viktor Pelmenev, I. Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.
E-mail: VPelmenev@kantiana.ru



В.К. Пельменев, С.Н. Силина, В.В. Тимофеева

Prof. Svetlana Silina, Kaliningrad Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

E-mail: professor65@mail.ru

Dr Valentina Timofeeva, Associate Professor, Institute of Applied Economics and Management, Baltic State Academy of the Fishing Fleet, Kaliningrad.

E-mail: tina3268@yandex.ru