ФГБОУ ВПО РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

04.2.01 2 61566



ЭМ ДАРЬЯ ЕВГЕНЬЕВНА

ФОРМИРОВАНИЕ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Специальность
13.00.08 - теория и методика
профессионального образования

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук
Хайруллин Р.З.

МОСКВА- 2012

Оглавление

Введение 3

Глава I. **Основы профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства и возможности их формирования в процессе изучения иностранного языка** 14

1.1 Основы профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства 14

1.2 Критерии и показатели основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства 29

1.3. Необходимость и возможности формирования основ профессиональной направленности у студентов менеджеров гостиничного хозяйства процессе изучения иностранного языка 46

1.4 Анализ отечественного и зарубежного опыта профессионально-компетентностной подготовки менеджеров гостиничного хозяйства 65

Выводы по первой главе 97

Глава II. Обоснование и реализация модели формирования основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка 100

2.1. Реализация возможностей иностранного языка в формировании у студентов менеджеров гостиничного хозяйства основ профессиональной направленности в процессе обучения в вузе 100

2.2 Моделирование процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка 122

2.3 Экспериментальная проверка содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и анализ ее результатов 140

Выводы по второй главе 167

Заключение 168

Список литературы 171

Приложения 188

Актуальность исследования. В России активно развивается гостиничное хозяйство. Особенно оно получило развитие в курортных регионах, к которым относятся, в частности, Северокавказский регион и Краснодарский край: Сочи, Анапа, Геленджик и др. С каждым годом увеличивается количество туристов по Краснодарскому краю, и в 2010 году оно составило 10,5 млн. В 2011 году только в Анапе поток отдыхающих увеличился на 16 % по сравнению с 2010 годом. Все чаще Анапа привлекает иностранных граждан для отдыха, работы, лечения, что требует повышение качества подготовки менеджеров.

Менеджер гостиничного хозяйства – это организатор его функционирования, обеспечения качества его обслуживания. В связи с этим к менеджерам гостиничного хозяйства повысились требования, в первую очередь - к их профессиональной подготовке. Растет потребность в специалистах, владеющих иностранным языком, умеющих строить профессиональную деятельность с представителями различных этносов, культур, взглядов. Профессиональная подготовка закладывается в вузе. Она зависит от ряда факторов, в том числе и от профессиональной направленности обучаемых. Основы ее закладываются на начальных курсах обучения в вузе. В этом отношении повышается роль дисциплин изучаемых в этот период. Одной из таких дисциплин является «Иностранный язык», потенциал которой позволяет одновременно осуществлять языковую подготовку будущих специалистов и формировать основы профессиональной направленности. Данный факт требует повышения роли иностранного языка в формировании основ профессиональной направленности студентов, необходимой им в стимулировании осознанного отношения к овладению профессией менеджера гостиничного хозяйства. Изложенное диктует необходимость разработки теоретико-методических основ повышения роли иностранного языка в формировании основ профессиональной направленности студентов на начальном этапе их обучения в вузе.

Анализ литературы показал, что отдельные вопросы, связанные с

формированием профессиональной направленности будущих специалистов, получили в ней отражение. В частности, такие вопросы, как: понимание сущности «направленности» (К.Д. Ушинский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович, А.Г. Ковалёв и др.), теоретико-методологические основы профессиональной подготовки специалистов в высшей школе (М.Я. Виленский, И.А. Зимняя, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова и др.), основы формирования профессиональной направленности студентов (Б.Г. Ананьева\, А.Б. Каганов, А.Т. Колденкова, Н.В. Кузьмина, О.В. Леднев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов, Л.И. Божович, П.А. Шавир, Г.Г. Ханцева, М.А. Сафронова, Р.Д. Гиниятуллина, М.В. Баканова, Е.П. Ильчинская и др.); обучение иностранному языку в высшей школе (И.М. Берман, Н.Д. Гальскова, И.А. Зимняя, Е.И. Пассов и др.) и др.

В то же время анализ литературы показал, что такие вопросы как, формирование основ профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в вузе не получили в ней достаточного отражения. Изложенное позволило выявить сложившееся противоречие между: объективной потребностью повышения роли иностранного языка в профессиональной подготовке будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе формирования у них основ профессиональной направленности и ее недостаточном теоретико-методическом обеспечении. Выявленное противоречие определило **проблему исследования**, сущность которой заключается в необходимости разработки содержания и технологии формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения ими иностранного языка в вузе. В соответствие с проблемой, определена тема диссертации – «Формирование основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка».

Объект исследования: профессиональная подготовка менеджера гостиничного хозяйства в высшем учебном заведении.

Предмет исследования: содержание и технология формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях вуза.

Цель исследования: разработать и экспериментально проверить модель формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, а также её содержательно-технологическое и методическое обеспечение в процессе изучения иностранного языка.

Гипотеза исследования: Качественная подготовка менеджера гостиничного хозяйства во многом определяется уровнем сформированности у обучаемого профессиональной направленности, основы которой закладываются на начальных курсах в вузе. Данный факт определяет необходимость повышения роли учебных дисциплин начальных курсов в формировании основ профессиональной направленности студентов, в том числе и в процессе изучения иностранного языка. Эффективность ее формирования в процессе изучения иностранного языка может быть обеспечена, если:

- языковая подготовка носит профессионально-ориентированный характер и способствует овладению иностранным языком, необходимым менеджеру гостиничного хозяйства в профессиональной деятельности;

- обеспечивается мотивирование и активность студентов в усвоении иностранного языка, в проявлении интереса к будущей профессиональной деятельности в учебное и внеучебное время языковой подготовки.

- созданы необходимые организационно-педагогические условия для формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях высшей школы.

Цель и гипотеза исследования определили необходимость решения следующих **задач исследования:**

1. Раскрыть сущность и содержание основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, а также определить критерии и показатели её сформированности.

2. Определить место и роль языковой подготовки в формировании основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства.

3. Разработать модель формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и её содержательно-технологическое и методическое обеспечение в вузе.

4. Экспериментально проверить эффективность модели формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и её содержательно-технологическое и методическое обеспечение в вузе.

Теоретико-методологической основой исследования являются: исследования в области теории и методологии профессионального образования (С.И.Архангельский, В.П.Беспалько, А.А.Вербицкий и др.); подходы к формированию личности специалиста, его профессиональной компетентности (А.А.Вербицкий, А.Н.Леонтьев, В.А.Сластенин и др.); теория личностно-ориентированного образования (И.А.Зимняя, А.К.Маркова, С.Л.Рубинштейн); теория речевой деятельности (А.А.Бодалев, Л.С.Выготский, А.А.Леонтьев, С.Л.Рубинштейн и др.); научно-теоретические положения педагогики об интенсивном и продуктивном обучении (Ю.К.Бабанский, Н.Д.Гальскова, И.А.Зимняя, Г.А.Китайгородская и др.); концепции моделирования деятельности специалиста (Р.В.Габдреев, Б.А.Глинский, Б.С.Грязнов, Н.В.Кузьмина, Н.Ф.Талызина); аспекты проектирования содержания профессиональной подготовки (В.С.Леднев, И.Я.Лернер, Г.В.Мухаметзянова и др.).

В соответствии с замыслом в исследовании использовались методы двух уровней в их единстве и взаимосвязи: *теоретические:* анализ

философской, психологической, педагогической и методической литературы по исследуемой проблеме; нормативно-законодательных документов Российской Федерации; анализ публикаций по материалам исследований и обобщения зарубежного и отечественного опыта; анализ документов и статистических данных; *эмпирические*: педагогическое наблюдение, анализ продуктов деятельности, тестирование, констатирующий, формирующий и обобщающий этапы эксперимента; *статистические*: математическая обработка результатов эксперимента.

Исследование проводилось на базе факультета «Социальной работы, управления и рекламы» Филиала Российского государственного социального университета в г. Анапе. *На разных этапах эксперимента исследованием было охвачено 316 студентов специальности 080507.65 «Менеджмент организации», 15 преподавателей вуза, 24 руководителя отелей.*

Исследование проводилось в период с 2006 г. по 2011 г.

На первом (подготовительно-поисковом) этапе (2006-2007 гг.) – проводились изучение и анализ степени разработанности проблемы в науке; исследовались методологические подходы к её решению; выявлялись противоречия; разрабатывалась научная гипотеза; уточнялась концепция; конкретизировались цель, объект, предмет диссертационного исследования; проводилось накопление эмпирического материала; анализировались диссертационные работы по проблематике исследования; проводились изучение и анализ отечественного и зарубежного опыта подготовки будущего специалиста – менеджера гостиничного хозяйства; формирование понятийного аппарата, теоретическая разработка модели формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

На втором (опытно-экспериментальном) этапе (2007-2010 гг.) – реализована и апробирована модель формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и ее содержательно-технологическое

и методическое обеспечение; выявлены организационно-педагогические условия по обеспечению качества реализации модели формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка; проведен контроль за динамикой уровня развития основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в контрольной группе (КГ) и экспериментальной (ЭГ) группах, проанализированы полученные результаты, внесены необходимые коррективы.

На третьем (обобщающем) этапе (2010-2011 гг.) – проводился количественный и качественный анализ и обобщение результатов экспериментальной работы, интерпретация полученных материалов, осуществлялось выявление теоретических и практических результатов исследования, литературное и стилистическое оформление диссертации.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- уточнено понимание сущности и содержания основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства;

- определены и охарактеризованы уровни сформированности основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, а также критерии и показатели их оценки;

- выявлены место и роль иностранного языка в процессе формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства.

- разработана модель формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, а также её содержательно-технологическое и методическое обеспечение в процессе изучения иностранного языка в вузе;

- выявлены организационно-педагогические условия, необходимые для формирования основ профессиональной направленности студентов будущих

менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях высшей школы.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что полученные в ходе исследования материалы дополняют теорию педагогики высшей школы, в частности, в разделе формирования основ профессиональной направленности будущих специалистов; выявлен комплекс дидактических возможностей иностранного языка, обеспечивающих эффективность процесса формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения ими иностранного языка в вузе.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная модель и технология её реализации по формированию основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, отражена в разработанном учебном пособии, получили экспериментальную проверку в учебно-воспитательном процессе Филиала РГСУ в г. Анапе и показали свою эффективность, что говорит о возможности её использования в других учебных заведениях, осуществляющих профессиональную подготовку специалистов для сферы гостеприимства.

На защиту выносятся следующие положения:

1. *Профессиональная направленность* менеджера гостиничного хозяйства - это свойство личности, основу которого составляет совокупность интересов, потребностей, мотивов, ценностных ориентаций, идеалов о предстоящей работе в сфере гостиничного хозяйства, у студентов, определяющих их отношение и осознанную активность в овладении профессией «менеджер в сфере гостиничного хозяйства». Основными компонентами ее являются: мотивационно-ценностный, профессионально-гностический, эмоционально-волевой.

Уровнями проявления основ профессиональной направленности у менеджеров гостиничного хозяйства выступают: *невыраженный* (отсутствие

мотивов, стремлений к овладению будущей профессиональной деятельностью), *достаточно выраженный (*наличие достаточно устойчивых мотивов, осведомленности, более положительного отношение к будущей профессии) и в*ыраженный* (наличие устойчивых мотивов, ценностных ориентаций устойчивого профессионального интереса; твердой установки на овладение профессией; хорошей осведомленностью о профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства).

Критериями сформированности основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства выступают: мотивация, уровень знаний, активность в обучении.

2. Модель процесса формирования основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях вуза представляет целостную систему, включающую следующие *блоки*: **целевой** (цели, функции задачи изучения иностранного языка в процессе формирования основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства); **содержательный** - (изучение профессионально-ориентированного иностранного языка, одновременно формируя основы профессиональной направленности); **технологический** - (представляет собой поэтапное усвоение теоретического материала, способствующего осмыслению содержательного наполнения существа профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства); **проблемно-содержательный** (блоки изучаются последовательно с учетом уровня владения студентом языком, семестра и усвоенной профессионально-ориентированной информации); **методический** - (процесс формирования основ профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства осуществляется поэтапно: *мотивационно-познавательный, познавательно-этический, профессионально – ориентированный, профессионально-определяющий этапы)*; **критериально-оценочный** (совокупность критериев и показателей уровней сформированности основ профессиональной направленности студентов

будущих менеджеров гостиничного хозяйства); **результативный** - (результат формирования основ профессиональной направленности студента, динамика развития профессиональной направленности студента).

3. Созданы необходимые организационно-педагогические условия для реализации технологии формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в высшей школе: адекватность содержания их организационных форм и методов англоязычной подготовки к реальным требованиям профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства в сфере личностно-деловых и межнациональных контактов; соответствие организации и содержания учебно-воспитательного процесса в вузе требованиям ФГОС; мониторинг личностного продвижения студентов в процессе формирования у них основ профессиональной направленности; высокий уровень профессионализма профессорско-преподавательского состава; взаимосвязь кафедры иностранных языков и профильных кафедр в подготовке студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства; использование интерактивных, цифровых, проблемных, эвристических технологий обучения; индивидуализация процесса формирования основ профессиональной направленности будущих менеджеров гостиничного хозяйства; мотивированность студентов к овладению основными компетенциями менеджера гостиничного хозяйства, активность студентов в овладении иностранным языком.

Достоверность полученных результатов исследования обеспечена методологической обоснованностью исходной концепции исследования на основе системного, личностного, деятельностного, контекстного подходов к формированию основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства; применения комплекса взаимосвязанных методов исследования, адекватных его задачам и логике; целенаправленного сравнительного анализа результатов экспериментальной работы и массовой практики англоязычной подготовки менеджеров гостиничного хозяйства в

вузе; статистической достоверности данных контроля; валидности используемых методик.

Апробация основных положений и внедрение результатов осуществлялись в процессе экспериментальной работы, проведенной на базе Филиала Российского государственного социального университета (РГСУ) в г. Анапе Краснодарского края. Основные идеи исследования были внедрены в учебный процесс факультета «Социальной работы, управления и рекламы» РГСУ (Филиала в г. Анапе). Материалы исследования получили одобрение на муниципальных, региональных, всероссийских конференциях, а также на конференциях с международным участием, через опубликование статей (Анапа, 2009-2010гг., Сургут, 2010г., Казань, 2010-2012гг., Майкоп, 2012г.). Разработано учебное пособие по английскому языку для студентов «Английский язык для менеджера гостиничного хозяйства» дневного и заочного отделений филиала РГСУ в г. Анапе.

Цель, задачи и логика исследования определили **структуру диссертации**, включающую введение, две главы, заключение, список литературы и приложения.

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, определяется его научно-методологический аппарат. ***В первой главе*** раскрываются базовые понятия исследования; анализируется роль иноязычной подготовки в профессиональном становлении менеджеров гостиничного хозяйства; обосновывается сущность и структура основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства; основные тенденции профессиональной подготовки менеджеров гостиничного хозяйства в зарубежной и отечественной высшей школе. ***Во второй главе*** обосновывается модель процесса формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения ими иностранного языка в вузе, раскрывается её содержательно-технологическое и методическое обеспечение, анализируются результаты экспериментальной проверки

эффективности предложенной модели. В ***заключении*** изложены основные выводы по результатам исследования.

Глава I. ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРА ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА.

1.1 Основы профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства

Процесс профессиональной подготовки менеджеров гостиничного хозяйства в вузе представляет собой целенаправленное обучение теоретическим аспектам гуманитарных и естественных наук, формирование профессиональных умений и навыков, а также развитие личностных качеств будущего специалиста для учреждений сферы гостеприимства.

Содержание образования и обучения является наиболее важным компонентом процесса подготовки специалистов, который не должен ограничиваться только усвоением накопленных знаний человеком, так как знания имеют тенденцию быстро устаревать, поэтому важно сформировать мотивационно-ценностное отношение к образованию, что в значительной степени будет способствовать повышению качества подготовки профессиональных кадров в сфере гостеприимства.

Менеджер гостиничного хозяйства – это организатор функционирования и обеспечения качества обслуживания. Менеджер создает комфортные условия пребывания в гостиницах и туристических комплексах, консультирует потребителей по вопросам оказываемых услуг, контролирует качество этих услуг, осуществляет контроль за работой персонала, хорошо знает специфику производственного, организаторского и эстетического аспектов культуры обслуживания в сфере гостиничного хозяйства и туристических комплексов.

Менеджер гостиничного хозяйства должен уметь и быть способным работать с людьми самых разных категорий. При этом организаторские способности, высокая общая и правовая культура, являются важными

критериями профессионализма менеджера гостиничного хозяйства. Поэтому профессиональная подготовка специалиста в сфере гостеприимства должна опираться на обширные научно-обоснованные знания и постоянное самосовершенствование.

Профессиональное становление менеджера гостиничного хозяйства – длительный и многоплановый процесс, поэтому необходимо совершенствование системы подготовки квалифицированных специалистов в этой сфере, а, следовательно, возникает потребность в формировании основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства.

Сфера гостеприимства относится к системе «человек – человек» поэтому для специалиста этой области наибольшее значение имеют компоненты профессионализма, позволяющие эффективно взаимодействовать с «человеческой составляющей». Большинство авторов психолого-педагогической литературы считают, что одним из основных свойств личности, определяющих ее поведение и в качестве основного компонента в структуре личности признают ее направленность [5, 27, 142, 200].

Анализируя литературу по исследуемой проблеме, мы пришли к выводу, что большинство исследователей в той или иной мере затрагивает вопрос о развитии профессиональной направленности личности как об основе процесса самоопределения, как существенном показателе общего и профессионального развития личности.

При изучении современной философской, социологической литературы встречаются разные точки зрения на изучаемое явление. Профессиональная направленность рассматривается как часть направленности личности, её специфическая форма. Профессиональная направленность формируется в рамках общей направленности и по мере её развития занимает всё более значимое, ведущее место в её структуре.

Проводимое нами исследование потребовало анализа основных

концепций направленности личности для определения её сущности, структуры и типов.

Впервые понятие «направленность» в психологию ввел В. Штерн, который рассматривал её как склонность к какой-либо деятельности в целом. Направленность личности переводится на английский язык как personality trend. В словаре С.И. Ожегова «направленностью называется сосредоточенность мыслей и интересов, направленная к какой-либо цели» [184].

В.Н. Мясищев и А.Г. Ковалёв определяют направленность как избирательную активность личности в её отношении к действительности [171, 128].

Направленность как стержень, ядро личности, обусловливающее её своеобразие как социального существа и создающее иерархическую структуру личности, рассматривают Б.Ф. Ломов, В.С. Мерлин, В.Н. Мясищев, А.Н. Сейтешев, Э.Г. Юдин [153,171, 262].

Необычны взгляды К.К. Платонова, представляющего направленность в виде социально обусловленной подструктуры личности, которая формируется путём воспитания. Направленность, взятая в качестве целого, в свою очередь включает такие подструктуры: влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, мировоззрение, убеждения. В этих подструктурах направленности проявляются и отношения, и различные формы потребностей. Анализируя взаимосвязь и взаимодействие структур личности, сознания и деятельности, К.К. Платонов показывает возможность отождествления элементов направленности личности с элементами подструктур цели и мотивов деятельности. Далее К.К. Платонов подчеркивает весьма важную мысль о том, что «в направленности личности в целом надо различать ее уровень, широту, интенсивность, устойчивость и действенность» [200].

Некоторые исследователи пытались раскрыть сущность понятия «направленность личности», понимая её как систему мотивов (Л.И. Божович),

как доминирующее отношение личности к миру, к людям, к себе (В.Н. Мясищев, П.М. Якобсон), как психические свойства, определяющие деятельность человека, её направление в конкретных обстоятельствах (В.С. Мерлин, Н.И. Макаров, Н.Д. Левитов). Так, Н.Д. Левитов описывал направленность личности как индивидуально переживаемое отношение человека к действительности, которая влияет на его жизнь и деятельность [27, 171, 266].

Л.И. Божович связывает направленность личности с устойчивым доминированием определённых мотивов в иерархической структуре мотивации: «С возрастом растет также устойчивость возникшей мотивационной структуры, что увеличивает роль доминирующих мотивов». Он выделяет общественную, деловую и личностную направленность [27].

Так же как и в концепции М.С. Неймарка направленность понимается как соотношение непроизвольно доминирующих, непосредственно действующих ненасыщаемых потребностей и произвольно доминирующих, сознательно предпочитаемых мотивов поведения. В зависимости от доминирующих мотивов он выделяет три вида направленности:

- личную, когда основным мотивом выступает собственное благополучие, стремление к самоутверждению;

- общественную, когда преобладают мотивы, связанные с интересами общества, стремление действовать в интересах других людей;

- деловую направленность с потребностью в познании и деятельности, творчестве.

Эти группы мотивов характеризуют отношение человека к себе, обществу, делу. Уровень подготовленности человека к профессиональной деятельности напрямую зависит от степени реализации в ходе познавательной деятельности мотивов, потребностей целей.

В.С. Мерлин относит к направленности личности психологические свойства, которые определяют общее направление деятельности человека в разнообразных конкретных обстоятельствах жизни.

В психолого-педагогических словарях направленность личности истолковывается по-разному. С одной стороны, «направленность личности – это сложное личностное образование, определяющее особенности поведения человека, его отношение к другим людям, к себе, к своему будущему, которое проявляется в особенностях интересов личности, её пристрастиях и потребностях, в установках и целях. В основе – возникающая в процессе жизни и воспитания человека устойчиво доминирующая система мотивов, ориентирующая деятельность личности и относительно независимая от ситуаций». С другой стороны, подчеркивается «неустойчивый характер направленности, который может всецело зависеть от ситуации или же устойчивый, длительно определяющий линию поведения человека» [197].

Так в словаре психолога практика, составленного С.Ю. Головиным, «направленность личности – это совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, относительно независимых от текущих ситуаций. Характеризуется интересами, склонностями, убеждениями и идеалами личности, отражающими её мировоззрение» [229].

В учебнике по психологии под редакцией В.В. Богословского «направленности личности – это система побуждений, определяющая избирательность отношений и активность человека» [210].

В структуре направленности личности ученые выделяют ценностные ориентации, которые выражаются в целях, мотивах поведения, потребностях, интересах, идеалах, убеждениях и установках. Делались попытки раскрыть понятие «направленности личности» через установки, ценности, отношения личности, эмоции. Б.Г. Ананьев подчеркивает, что «направленность личности на те или иные ценности составляет её ценностные ориентации». Н.В. Кузьмина к формам проявления направленности добавляет склонности и эмоциональное отношение [4, 142].

С.Д. Смирнов особо указывает на личные взгляды, тенденции человека. Рассматривая различные научные направления в изучении структуры личности и ее направленности, необходимо остановиться на анализе

некоторых исследований такого психического явления, как *установка.* В отечественной психологии теория установки в основном была разработана Д.Н. Узнадзе и его учениками. По его мнению, «направление деятельности субъекта определяется его установкой, т.е. деятельность человека всегда носит установочный характер и заранее предопределена. В своих работах Д.Н. Узнадзе указывает, что установка является целостным динамическим состоянием субъекта, состоянием готовности к определенной активности, состоянием, которое обусловливается двумя факторами: потребностью субъекта и соответствующей субъективной ситуацией. Среди установок выделяются: первичная (нефиксированная), ситуативная и вторичная (фиксированная) установка. Большое значение в правильности понимания теории установки имеет проблема взаимоотношений установки и сознания. В этом плане Ф.В. Бассин выделяет несколько точек зрения. Так Ш.А. Надирашвили и его последователи считают, что наряду с установками неосознаваемыми есть установки осознаваемые («социальные»); А.Е. Шерозия, в свою очередь, подчеркивает мысль о том, что когда мы говорим об установке как о принципиально бессознательно-психическом, мы должны иметь в виду первичную (нефиксированную), но не вторичную (фиксированную) установку. Эта точка зрения подтверждается и последними исследованиями Д.Н. Узнадзе. Ф.В. Бассин пишет о том, что Д.Н. Узнадзе обращает внимание на волевой акт, как фактор, вызывающий актуализацию установки, ее реализацию в деятельности. Следовательно, если установка находится в зависимости от воли, то она еще до актуализации становится объектом познания [240].

В.С. Мерлин рассматривает установку во взаимосвязи с мотивами и отношениями личности. Установка «позволяет понять один из тех психологических механизмов, благодаря которому мотив, действуя в определенной повторяющейся ситуации, создает отношения личности. В фиксированной установке проявляется одно из основных качеств отношения личности, придающее ему психологическое своеобразие, отличающее его от

характеристики отношения только по содержанию мотивов и объекту, на который оно направлено». С.Л. Рубинштейн, понимал установку, как занятую личностью позицию по отношению к целям деятельности. «Проблема направленности – это прежде всего, вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами, в свою очередь, определяясь её целями и задачами. Направленность включает два тесно связанных момента:

1) предметное содержание, поскольку направленность - это всегда направленность на что-то, на какой-то более или менее определенный предмет;

2) напряжение, которое при этом возникает.

По мнению ученого, формы проявления направленности личности «возникают под влиянием изменяющихся и развивающихся взаимоотношений человека с окружающим его миром», а изучение направленности личности отвечает на вопрос: «Чего человек хочет, к чему он стремится?» [216].

Б.А. Сосновский в свою очередь полагает, что «Подструктура направленности является своеобразным «стержнем» всего психологического облика субъекта, связывающим воедино, в целостную структуру все другие психологические свойства и проявления человека, во многом детерминирующим собственно содержательную сторону психики. Здесь задается основа отношений человека с миром, направления ориентировки и поведения, система ценностей и позиций, мировоззрение в целом. В проблеме направленности личности Б.А. Сосновский подчеркивает необходимость комплексного подхода к ее изучению: «...комплексный, систематизирующий, своего рода пронизывающий характер направленности человека недостаточно отражен и подчеркнут в теоретических схемах психологии».

А.Г. Асмолов, определяя содержание направленности личности, пишет о том, что «...направленность представляет собой емкую описательную

характеристику структуры личности. Для того же, чтобы ее раскрыть, необходимо перейти от принципа анализа структуры личности по элементам к принципу анализа по единицам и вычленить требования к единицам анализа структуры личности». Автор выделяет следующие требования к единице анализа структуры личности: динамичность; наполненность предметным содержанием; уровень отражения того или иного содержания; раскрытие происхождения, содержания детерминации образования структуры личности; учет типа структурных связей, прежде всего иерархических взаимосвязей организации личности; объяснение развития и саморазвития личности, ее внутриличностной динамики; необходимость отражения внутреннего единства личности; в единице должны содержаться в виде противоположностей свойства целого; единица должна быть операционализируема; она должна содержать свойства целого [5].

В работах Б.М. Теплова направленность личности рассматривается как значимая характеристика психологии личности, которая обнаруживает себя в склонностях личности к определенной деятельности.

Н.А. Менчинская наряду с другими компонентами направленности личности выделяет ее мировоззрение: «Вся сложность и своеобразие понятия «мировоззрение» заключается в том, что оно одновременно связано с различными сторонами и «подструктурами» личности, со знаниями и умениями их применять к решению различных задач, с которыми человек сталкивается в своей жизни (т.е. интеллектуальной стороной личности), с направленностью личности - ее отношениями, мотивами, оценками, идеалами. При этом степень готовности собственного мировоззрения зависит от направленности личности, ее моральных качеств. В тоже время мировоззрение само определяет направленность жизненных планов, формирование моральных качеств».

В.Д. Шадриков полагает, что направленность личности обладает свойствами структурности, для компонентов которой характерна внутренняя близость и наличие подструктур, имеющих основной вид формирования и

иерархическую зависимость в ряду других подструктур. Процесс формирования направленности личности зависит в определяющей степени от состояния микро - и макросоциумов, в которых протекает деятельность личности [257].

В психологии и педагогике большинство авторов одной из основных движущихся сил личности, определяющих её поведение, считают направленность. Направленность личности имеет первостепенное значение для формирования личности в процессе обучения и воспитания, определяет её структуру. «Правильно сформированная направленность личности – обязательное условие пригодности обучаемого к дальнейшей деятельности. Дефекты в ней – главная причина профессиональной деформации. Поэтому формирование профессиональной направленности у каждого обучаемого – задача первостепенной важности».

В нашем исследовании мы рассматриваем направленность на профессиональную деятельность, т.е. профессиональную направленность – как значимое направление развития субъекта труда, характеризующуюся потребностями и интересами человека и связанными с его отношением к профессиональному труду. Формирование основ профессиональной направленности является неотъемлемой частью учебно-воспитательного процесса в вузе и основным критерием качества профессиональной подготовки будущих специалистов, в нашем случае – менеджеров гостиничного хозяйства.

Профессиональная направленность тесно связанна с общей направленностью, является её подструктурой и характеризует её особенности. Если направленность определяет структуру личности в целом и характеристику её особенностей, то профессиональная направленность является её подструктурой общей направленности личности и представляет собой совершенно особую специфическую направленность, обусловленную индивидуальностью личности, характеризующую сферу только тех потребностей, мотивов и интересов личности, которые связаны с поведением

человека при выборе профессии, с будущей профессиональной деятельностью. Напомним, что понятия «личная направленность» и «деловая направленность» были введены Кюнкелем.П.А.

По мнению Э.Ф. Зеера, профессиональная направленность - это интегративное качество личности, которое определяет успешность овладения человеком профессией и выступает «системообразующим» фактором личности профессионала. Она придает всей учебно-трудовой деятельности учащегося глубокий личностный смысл, резко повышая тем самым качество усвоения профессиональных знаний, умений, навыков [90].

Профессиональную направленность следует понимать как комплекс, включающий такие свойства, как потребность в деятельности вообще и к профессиональной в частности, склонности, профессиональные идеалы, ценностные ориентации по отношению к профессиональной деятельности и компоненты мировоззрения, связанные с профессиональной деятельностью. [110].

Формирование профессиональной направленности происходит при наличии влияния глубокого понимания личностью своего отношения к окружающему миру, чувства, эмоции, которые стимулируют активность личности [223].

Н.В. Кузьмина под профессиональной направленностью понимает, прежде всего «интерес и склонность к профессии» и считает ее «свойством, интегрирующим цели, побудительные мотивы и эмоциональное отношение к деятельности» [142].

Другие ученые подчеркивают интегральность профессиональной направленности, они выделяют в ней четкую ориентацию личности на профессию.

Формирование профессиональной направленности личности как неотъемлемой части общей направленности – это сложный и зависящий от многих социальных, личностных факторов и условий процесс. В поисках путей повышения эффективности формирования личности специалиста А.Т.

Колденкова проанализировала факторы, влияющие на профессиональную направленность, выделяя в качестве главного характер профессиональной направленности и уровень педагогической деятельности преподавателя. Она выявила взаимосвязь между успешным формированием профессиональной направленности и характером взаимодействия основных структурных компонентов педагогической системы с ведущей ролью преподавателя [129].

Ученые выделяют различные условия в поисках путей эффективности формирования устойчивой профессиональной направленности. По мнению А.А. Деркача, к ним прежде всего относятся антиципация (т.е. способность предвидеть результаты будущей профессии), саморегуляция (т.е. умение адаптироваться к условиям деятельности), умение принимать решения, творчество, а так же коммуникативная компетентность. Так же выделяют следующие условия эффективности формирования профессиональной направленности:

- соответствие профессиональной деятельности убеждениям, взглядам, представлениям, способностям и другим качествам обучаемого;

- соответствие профессиональной деятельности интересу обучаемого;

- соответствие перспективных планов обучаемых положительным результатам его деятельности;

- соответствие стремлений каждого обучаемого направленности коллектива в целом;

- соответствие содержания самовоспитания обучаемого профессиональной направленности;

- самоорганизация учебной деятельности;

- самоконтроль с целью своевременной корректировки профессиональной деятельности и процесса усвоения знаний, умений, навыков направленных на качественное выполнение поставленных задач [7].

Профессиональную направленность следует понимать как комплекс, включающий такие свойства, как потребность в деятельности вообще и к профессиональной в частности, склонности, профессиональные идеалы,

ценностные ориентации по отношению к профессиональной деятельности и компоненты мировоззрения, связанные с профессиональной деятельностью. [155].

П.А. Шавир называет компонентами профессиональной направленности потребность личности в профессиональном самоопределении, профессиональные и учебные интересы, убеждения, склонности, установки, идеалы, представления о жизни и ценностях [256]. Им разработана также наиболее полная схема классификации мотивов профессиональной направленности, по признаку происхождения мотивов, по характеру связей с профессией. П.А. Шавир выделяет подобные группы мотивов - прямые и побочные, социальные (осознание долга, общественной необходимости труда) к группе прямых мотивов. Уровень профессиональной направленности личности определяется как степень соответствия ведущего мотива выбора профессиональной деятельности объективному содержанию профессии, а содержательность и глубина профессионального интереса с учётом его положения в системе мотивов, формирующих профессиональную направленность являются основным показателем уровня [256]. Уровень направленности — это общественная значимость направленности личности.

При выборе профессии человеком руководят разные мотивы: общественная значимость профессии, престиж, заработок, возможность продвижения по службе и др. Знания того, почему человек избрал ту или иную профессию, позволяет предполагать степень успешности овладения избранной профессией, серьезности и увлеченности в работе, устойчивости интереса.

Для ориентации в большом разнообразии мотивов их разделяют на два больших класса – внешние и внутренние мотивы. К внутренним мотивам выбора той или иной профессии относят общественную и личную значимость профессии; возможность применения и развития способностей; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д.

Внутренняя мотивация вытекает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления [256].

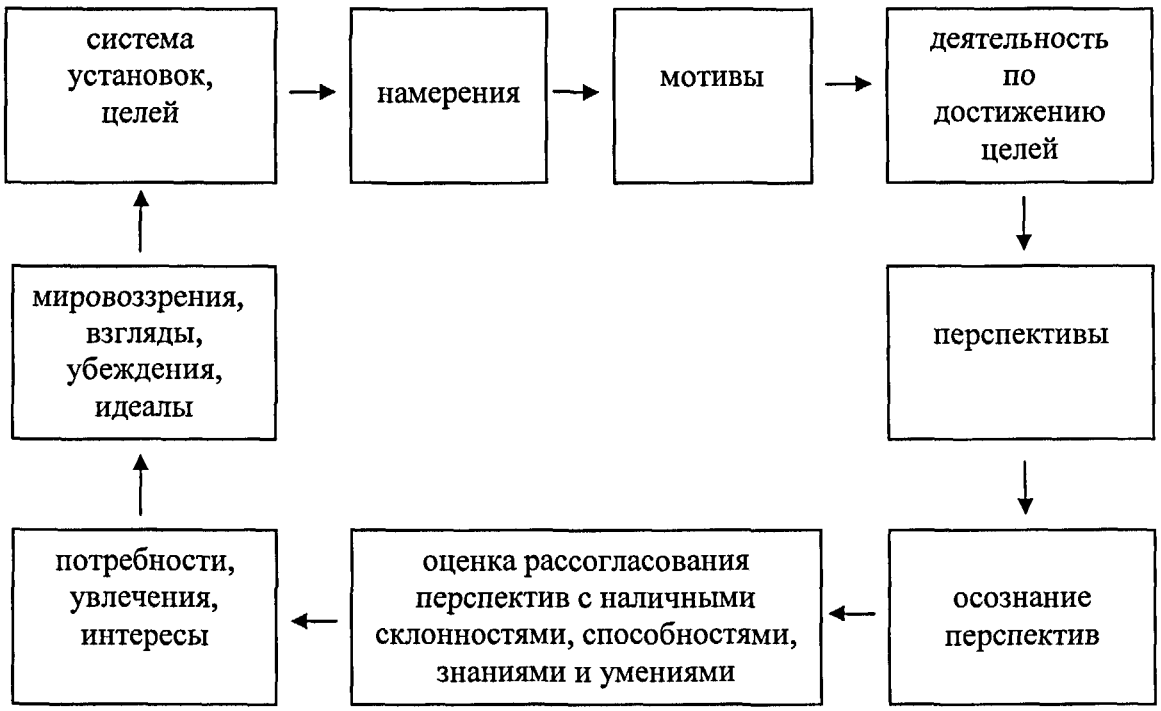
Внешняя мотивация – это заработок, стремление к престижу, боязнь осуждения, неудачи и т.д., а внешними мотивами являются материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. Внешние мотивы могут быть положительными и отрицательными. Отрицательные мотивы, как правило, включают воздействия на личность путем давления, наказания, критику, осуждения и другие санкции негативного характера [256].

Первым и необходимым условием формирования профессиональной направленности, которые закладываются в процессе обучения на начальных курсах вуза, является возникновение избирательного отношения человека к профессии.

Исследования ряда ученых [142,170,188,216,253,256] показывают тесную связь профессиональной направленности с системой ведущих мотивов, определяющих внутреннюю позицию личности. Поэтому только посредством анализа системы мотивов, формирующих субъективное отношение человека к профессии, можно судить о его реальном содержании.

Профессиональный интерес является важнейшим компонентом профессиональной направленности, что следует из убедительного обоснования П.А. Шавира о необходимости формирования у личности профессионального интереса. Обобщённость профессионального интереса, которая проявляется в привлекательности для человека видов деятельности. Процесс формирования профессиональной направленности можно представить в виде схемы, разработанной А. А. Ростуновым, на примере студентов ВУЗов, где мотивообразующим компонентом выступают перспективы (См. схема 1).

Схема 1



Как показано на этой схеме, потребности, увлечения и интересы студента возникают на основе осознания перспектив и адекватной оценки степени рассогласования требований перспектив с наличными склонностями, знаниями и умениями. На основе общезначимых перспектив формируются мировоззрения, взгляды, убеждения и идеалы, система целей и установок, намерения. Перспективы выступают в данном случае в качестве отдельной цели студента.

Формирование и поддержание устойчивой направленности личности студента представляет собою непрерывный процесс согласования требований перспективы посредством деятельности, посредством обратной связи. Формирование мотивов, как справедливо отмечает В. И. Ковалев, равно, как и системы целей и намерений, идет вместе с формированием потребностей. Потребность и другие компоненты (интересы, влечения, цели, намерения) становятся устойчивее за счет более глубокого познания перспективы и трансформацией возникшей потребности человека в конкретные мотивы [128].

Изменение общественной значимости перспективы, осознание ее и адекватная оценка степени рассогласования требований этой перспективы с наличными знаниями и умениями приводит к появлению новых потребностей и интересов, системы целей и установок, к необходимости совершенствования взглядов, убеждений и мировоззрения. Эти изменения как бы побуждают к активной деятельности, которая компенсирует возникшее рассогласование. Если же индивид в процессе деятельности не будет видеть перспективы или общественно значимая для него как личности интереса не представляет, направленность будет развиваться, как бы заморожено, поскольку отсутствует активная деятельность по достижению общественно значимой перспективы.

Формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства – означает укрепление у них положительного отношения к будущей профессии; интереса, склонностей и способностей к ней; стремления совершенствовать свою квалификацию после окончания вуза; удовлетворение своих основных материальных и духовных потребностей, постоянно занимаясь избранным видом профессиональной деятельности; развитие идеалов, взглядов, убеждений, престижа профессии. Ученые выделяют следующие основные пути формирования основ профессиональной направленности студентов: вовлечение учащихся в исследовательскую, общественно - значимую профессиональную деятельность посредством проведения эксперимента, самостоятельных исследований; составление личного профессионального плана; включение студентов в широкие социальные и профессиональные связи – участие в научно-практических конференциях, семинарах и др.; включение студентов в учебную и профессиональную работу в виде творческого поиска, применение комплекса проблемных методов в специально организуемой развивающей профессиональной деятельности [110]. Исходя из вышеизложенного, мы можем дать определение процессу *формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в вузе* - это целостный,

непрерывный, полиструктурный процесс, включающий в себя практическую и творческую деятельность, направленную на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, умений и навыков специалиста; отражающую его профессиональную направленность адекватную квалификационным стандартам профессии.

В своем исследовании мы рассматриваем процесс формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства, который закладывается на первых курсах обучения, в том числе и в процессе изучения иностранного языка и способствует овладению профессией.

1.2 Критерии и показатели основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства

Основные принципы образовательной политики в России, определенные в Законе РФ «Об образовании» и Федеральном законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», раскрыты в Национальной доктрине образования в РФ до 2025 года и Федеральной программе развития образования на 2000-2005 годы. Их развивает Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года [87,180].

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования основными целями профессионального образования являются: подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

На современном этапе развития отечественной системы профессионального образования направления ее модернизации во многом определяются Болонским соглашением, обусловившим переход российского образования к *компетентностной модели выпускника* [29].

Компетентность представляет собой полезную категорию для педагогики профессионального образования, дающую возможность выстраивать вариативные системы критериев оценки качества подготовленности выпускника к профессиональной деятельности и количественно определить это качество [239].

В педагогике профессионального образования в последние десятилетия активизировались исследования различных аспектов проблемы «профессиональной компетентности специалиста» [13, 30, 51, 84, 239 и др.]. Ученые разных областей науки обосновывают смысловое содержание и функциональную нагрузку категории «профессиональная компетентность специалиста». Это важно для решения многочисленных проблем, связанных с профессионализмом людей, работающих в системе «человек – человек», к которой относится профессия менеджера в сфере гостеприимства.

В «Словаре русского языка» понятие «компетентность» толкуется как: 1) обладание достаточными знаниями, осведомленность в какой-то области; 2) полномочность и авторитетность специалиста [228].

В «Современном словаре иностранных слов» понятие «компетентность» (competens (лат.) - соответствующий, способный; competent (франц.) - правомочный; competence (англ.) - способность соответствовать, быть годным) рассматривается как «обладание знаниями, позволяющее судить о чем-либо; обладание умениями, позволяющими выполнять круг полномочий, в которых хорошо осведомлен» [258].

Определяя содержание понятия «профессиональная компетентность», авторы акцентируют разные его аспекты:

- *сформированность* соответствующих навыков и умений (В.Я.Якунин) [265];
- *способность* субъекта к актуальному и качественному выполнению профессиональной деятельности (Д.Клиланд);
- *готовность* специалиста решать профессиональные задачи (Ю.П.Поваренков) [201];
- *системное личностное образование*, причинно связанное с критериями эффективного действия в профессиональных ситуациях

(R.J.Mirabile);

- *качественная характеристика* личности специалиста, отражающая способность квалифицированно выполнять задачи трудовой деятельности в соответствии с функциональными требованиями (И.А.Зимняя) [97].

А.К.Маркова трактует *профессиональную компетентность* как осведомленность специалиста о знаниях, умениях и их нормативных признаках, которые необходимы для осуществления конкретного вида труда, обладание психическими качествами, желательными для его выполнения, профессиональное поведение, реальные профессиональные действия в соответствии с эталонами и нормами профессии. Компетентность коррелирует с постепенным социально-профессиональным созреванием личности специалиста и обретением такого состояния, которое позволяет человеку продуктивно действовать при выполнении трудовых операций, достигать ощутимых результатов [157]. Достижение специалистом профессиональной компетентности, по мнению А.К.Марковой, происходит всю его активную профессиональную жизнь. Начало формирования компетентности (основ профессиональной компетентности) происходит в студенческом возрасте [157].

По мнению Ю.К.Черновой, *профессиональная компетентность* – это интегрированная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, опыта, необходимых и достаточных для достижения цели трудовой деятельности, а также уровень функционально-профессиональной грамотности.

Ю.П.Поваренков считает, что *профессиональная компетентность* – это состояние адекватного выполнения специалистом трудовой задачи. По мнению ученого, компетентность, как правило, не поддается сравнению: специалист либо компетентен, либо некомпетентен по отношению к требуемому уровню исполнения, а не по отношению к достижению других [201].

Зарубежные ученые, работающие в области профессионального образования, активно используют понятие «профессиональная

компетентность», понимая ее как совокупность актуальных и потенциальных поступков (интеллектуально-познавательных, поведенческих и др.), которые позволяют специалисту качественно осуществлять сложный вид деятельности.

Данный подход ученых представляет для нас значительный интерес тем что: демонстрирует замену знание-центристского обучения на практико-ориентированное; показывает значимую и пролонгированную тенденцию на поэтапное личностное и профессиональное развитие студента; ориентирует на формирование компетенций («минимальные компетенции», «широкая компетенция») на любой ступени обучения (ссуз, вуз); демонстрирует общественное признание ценности подготовки компетентных профессиональных кадров.

По мнению H.Gardner, компетентность обозначается как углубленное знание определенной дисциплины или владение определенными специальными навыками. Она включает в себя тесно связанные между собой подсистемы: «знания», «навыки», «умения быть». «Умение быть» толкуется как совокупность внутренних переменных индивида (мотивация, отношения, ценности, чувства, эмоции, качества личности, стиль, поведение, «Я - концепция»). В реальных ситуациях профессионального труда и жизнедеятельности компетентность проявляется в эффективных действиях по достижению цели или решению конкретной задачи [274].

F. Heider в исследовании компетентности управленческих работников особое место отводит профессионально значимым *способностям* специалиста и подразделяют их на четыре уровня:

1) способности к интеграции знаний и навыков, их адаптированность к конкретным условиям трудовой деятельности;

2) способности к предвидению (концептуальная компетентность);

3) способности к продуктивному личностно-деловому взаимодействию в трудовом коллективе, с клиентами, администрацией (перцептивная и эмотивная компетентность);

4) способности к правильному решению типовых задач конкретного вида профессиональной деятельности [276].

Анализ значительного количества исследований в области теории компетентностного образования показывает, что в новых условиях не отрицаются привычные «знания — умения — навыки». Происходит перенос акцентов на «знание — понимание — навыки», в результате интегрирования которых формируются компетенции, которые большинством специалистов сегодня трактуются как способность и готовность личности к той или иной деятельности. При этом мы разделяем понятия «компетенция» и «компетентность»: компетенции атомарны по отношению к компетентности. Нами принято, что профессиональная компетентность не является спектральным набором определенных компетенций, а представляет собой сложную иерархическую систему взаимозависимых, меняющихся во времени компетенций. Различные уровни профессиональной компетентности характеризуют отдельные точки профессиональной траектории специалиста, успешное выстраивание которой возможно лишь при условии следования новой парадигме — «образование через всю жизнь».

Для реализации компетентностного подхода в условиях вуза требуется соответствующая организация образовательного процесса, изменение роли преподавателя, владеющего соответствующими педагогическими технологиями, в которых акцент ставится на методах, стимулирующих обучение посредством действия, обмена опытом, творческого решения проблем, постановки и представления креативных идей и проблем, исследования ролевых моделей. Компетентностный подход усиливает практическую ориентированность образования, его прагматический, предметно-профессиональный аспект.

Изучение отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы по проблеме *компетентностного подхода* показывает, что единого толкования сути данного подхода нет, как нет и общепринятых определений основных конструктов: базовых компетенций, ключевых квалификаций [257].

В настоящее время отмечается тенденция введения компетентностного подхода не только в нормативную (ФГОС, концепции образования и др.), но и в практическую составляющую профессионального образования,

разрабатывается описание содержательных характеристик различных видов компетенций, компетентностей, ключевых квалификаций выпускника учреждения профессиональной подготовки. Следует особо отметить неоднозначность толкования понятий «компетентность» и «компетенция». Трудности научного толкования данных терминов определяются тем, что в нормативных документах отсутствует однозначная трактовка результата образования: в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года» речь идет о ключевых *компетенциях* [131], а в «Стратегии модернизации школьного образования» – о ключевых *компетентностях.* А.В.Хуторский рассматривает компетенцию как способность и готовность учащегося мобилизовывать в профессиональной деятельности собственные знания, умения, а также обобщенные способы выполнения действий, приобретенные в процессе обучения.

Образовательные методы, развивающие компетенции будущего специалиста, больше концентрируются на ситуациях, возникающих в реальной профессиональной деятельности. Bowden и Marton считают, что компетентностное обучение должно сосредотачиваться на том, чтобы помочь людям решать новые проблемы в незнакомых ситуациях. Ученые пишут: «Если вы не представляете, с какими ситуациями могут столкнуться ваши ученики в будущем, учите их тому, что они могут применить в любых ситуациях» [269]. Компетенция – это базовая характеристика индивида, которая причинно связана с критериями эффективного и/или успешного действия в профессиональных или жизненных ситуациях. Компетенция обуславливает профессиональное поведение или действие специалиста в конкретной трудовой ситуации, при решении определенной профессиональной задачи [269]. Профессиональные компетенции означают готовность и способность выпускников вузов на основе знаний и умений целесообразно (в соответствии с «требованиями дела»), методически организованно и самостоятельно решать соответствующие проблемы и задачи, а также оценивать результаты своей деятельности.

В статье Д.МакКлеланда «Тестирование: компетенции против интеллекта» утверждается, что обычно используемые личностные тесты и

тесты IQ плохо справляются с задачами предсказания успешности респондента в реальной профессиональной деятельности, и что вместо этого, как альтернатива, должен разрабатываться *компетентностный подход* к оценке профессиональной готовности специалиста. Д.МакКлеланд разработал поведенческое интервью (Behavior Event Interview - BEI). BEI используется для того, чтобы продемонстрировать различия между теми кандидатами, которые экспертным мнением были признаны обладающими высокой степенью выраженностью тех или иных компетенций, и тем, кто, по признанию экспертов, обладает средним уровнем выраженности этого качества.

Э.Ф.Зеер констатирует, что компетентность человека определяют его знания, умения и опыт, способность же мобилизовывать эти знания, умения и опыт в конкретной профессиональной ситуации характеризует *компетенцию* профессионально успешной личности [92].

Таблица 1

Характеристика социально-профессиональных единиц качества профессионального образования (по Э.Ф.Зееру)

Социально-профессиональная единица качества образования	**Целевая ориентация**	**Показатели**
Базовые компетентности	Студент должен *знать*	Социально-правовая компетентность Специальная компетентность Персональная компетентность, аутокомпетентность
Компетенции	Студент должен *Делать*	Социальные компетенции Познавательные компетенции Методологические компетенции Организационные компетенции Специальные компетенции
Ключевые квалификации	Студент должен *быть*	Сформированность системы функциональных (узкопрофессиональных) качеств специалиста Сформированность системы полифункциональных (для группы профессий) качеств специалиста

		Сформированность системы экстрафункциональных (универсальных) качеств специалиста

В современных условиях рынка труда все более востребованной становится не образованность (компетентность) как таковая, а способность специалиста реализовывать ее в конкретной практической деятельности (компетенция). Проводя различие между данными понятиями, ряд авторов отмечает, что компетентность выступает в качестве результата научения (обученность), в то время как *компетенция* – это компетентность в действии. Таким образом, профессиональная компетентность специалиста – это интегративное личностное образование, сущностная характеристика специалиста как профессионала, которая отражается: в системе личностно-профессиональных ценностей; в индивидуально-своеобразной системе способов, приемов, действий осуществления профессиональной деятельности; в профессиональном мышлении и поведении специалиста.

На настоящем этапе возникла необходимость в качественно иной подготовке менеджера, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных проблем в сфере гостеприимства. Исследователи выделяют следующие группы профессионально-важных качеств специалиста, работающего в системе «человек – человек»:

- *социальные и общеличностные* (гражданственность, нравственность, этическая культура и др.);
- *профессионально-интеллектуальные* (эрудированность, профессиональный интеллект, теоретическая готовность по специальности и др.);
- *эмоционально-волевые* (самоконтроль и саморегуляция эмоционального состояния; настойчивость в достижении цели и др.);
- *поведенческие* (социально-психологическая готовность к профессиональной деятельности, дисциплинированность, ответственность и др.) [165].

Г.А.Папирян обращает внимание на важность сформированности к началу профессиональной деятельности следующих профессионально

значимых личностных качеств менеджера в сфере гостеприимства: гуманистическая направленность личности; чувство собственного достоинства и уважение достоинства других; личная и социальная ответственность; справедливость; терпимость, вежливость и способность к эмпатии; готовность понять других и прийти им на помощь; эмоциональная устойчивость; личная адекватность и социальная адаптивность [192].

Специфика структурных компонентов профессиональной компетентности *менеджера* (в том числе и в сфере гостеприимства) связана с особенностями современного состояния менеджмента как профессионального рода деятельности. Возникнув как особый вид профессиональной деятельности в конце XIX в., менеджмент приобрел особую популярность в 30-е гг. XX столетия. Уже тогда деятельность по управлению выделилась в особую профессию, а область знаний «менеджмент» - в самостоятельную дисциплину. По мере становления и развития менеджмента профессиональный слой менеджеров превратился в весьма влиятельную общественную силу. На сегодняшний день менеджмент является самостоятельным видом профессиональной деятельности, для которой требуется наличие субъекта (профессионала-менеджера), работа которого направлена на объект - хозяйственную деятельность организации в целом или ее конкретную сферу (производство конкретных видов услуг или продукта, сбыт, финансы и др.) [44, 242].

Если принимать за внимание существующую образовательную парадигму, согласно которой главная цель высшего профессионального образования – это «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля», то модель выпускника вуза содержит те виды компетентности, которые характеризуют его как работника определенной сферы производства:

- компетентность в узкой (специализированной) сфере деятельности;

- компетентность в широкой (интегрированной к различным специальностям) сфере профессиональной деятельности;

- компетентность в общенаучной сфере, являющейся базой для выбранной профессии;

- компетентность в социальных отношениях;

- готовность к критической самооценке, постоянному повышению квалификации.

Основные компетенции менеджера гостиничного хозяйства в значительной мере обусловлены *региональными особенностями* индустрии гостеприимства, спецификой сегментирования рынка санаторных услуг в конкретном курортном регионе, ситуацией в сфере трудовой занятости и востребованности высококвалифицированных менеджеров в санаторном и туристском бизнесе со знанием иностранного языка. Поэтому для авторской разработки и обоснования сущности и структуры профессиональной направленности менеджера санаторно-курортного комплекса региона считаем целесообразным привести характеристику особенностей санаторно-курортной инфраструктуры Краснодарского края.

Указом Президента от 22.09.1994 № 1954 Анапе придан статус Федерального курортного региона, предназначенного для отдыха и лечения детей, подростков и родителей с детьми [235].

Крупнейшей отраслью Анапы является санаторно-курортный и туристский комплекс, который включает 207 санаторно-курортных организаций, 89 гостиниц, более 4 100 специализированных и индивидуальных средств размещения, 30 туристских и экскурсионных фирм, 19 объектов туристского показа и объектов инфраструктуры.

Ведущими санаторно-курортными предприятиями Анапы являются: СКК «ДиЛуч», пансионат «Высокий берег», санатории «Анапа», «Кубань», «Анапа-Океан», «Аквамарин», «Родник», «Надежда», «Русь», ЛОК «Витязь», пансионат «Кристалл» и др. Лучшие врачи курорта освоили и внедрили в практику свыше 400 лечебно-диагностических методик, многие из которых уникальны и не имеют мировых аналогов.

На курорте круглогодично функционирует 45 предприятий санаторно-курортного комплекса, такие как «Анапа», «Высокий берег», «Кубань», «Анапа-Океан», «БФО», «ДиЛуч», «Надежда», «Русь», «Витязь», «Аквамарин» и др. Если в 2009 году таких здравниц было 38, то в 2010 году 45 предприятий.

В преддверии Олимпиады 2014 в Сочи, в Краснодарском крае планируется значительно увеличить санаторно-курортный комплекс. Количество гостиниц значительно увеличится, планируется построить 60 отелей с известными мировыми брендами, такие как (Хилтон, Мериотт), 50 отелей категории 3 звезды (сегодня их число составляет 119). Число отелей категорий 4 и 5 звезд на сегодняшний день составляет 51 [190].

С каждым годом увеличивается и рост количества отдыхающих, по Краснодарскому краю за 2010 год, он составил 10,5 млн. отдыхающих, если говорить об Анапе, то поток отдыхающих увеличился на 16% по сравнению с прошлым 2010 годом [233, 234, 235].

Сегодня Анапа, это современный курорт, отвечающий всем мировым требованиям. Климатический и лечебный потенциал Анапы был неоднократно отмечен на самом высоком уровне. Генеральная ассамблея Всемирной федерации водолечения и климатолечения (FEMTEK) дважды присваивала Анапе титул «Лучший курортный регион мира». Трижды Анапа становилась победителем краевого конкурса «Курортный Олимп» в номинации «Курорт года», была признана самым безопасным городом России. В мае 2011 года Указом Президента России Анапе присвоено звание «Город воинской славы».

По сочетанию комплекса природных факторов и динамике развития инфраструктуры Анапа обладает особой инвестиционной привлекательностью и мощным потенциалом для реализации проектов любой степени сложности. За период с 2006-го по 2008 год на территории Анапы реализованы крупные инвестиционные проекты, такие как: строительство объектов курортного назначения (отели «Босфор», «Европа»,

«Паллада», «Валентина»); объекты индустрии развлечений и отдыха (аквапарк «Золотой пляж», пляж «Высокий берег»); строительство и введение в эксплуатацию единственного в России водного стадиона «СКИ-РИКСЕН-ЮГ», расположенного на 11 гектарах морской поверхности в акватории порта. В Европе таких всего четыре. Все это позволит сделать город конкурентоспособным курортом мирового уровня. Приведем пример нескольких самых крупных проектов запланированных на 2010 – 2020 гг.: Строительство санаторно - курортных и туристических объектов на набережной "Высокий берег», (размещение рассчитано на 754 места, 308 рабочих мест основной рынок потребителей российские и иностранные туристы, прибывающие в город-курорт Анапа); Строительство рекреационно-туристического комплекса на озере Чембурское (размещение рассчитано на 500 мест, 3000 рабочих мест основной рынок потребителей российские и иностранные туристы, прибывающие в город-курорт Анапа); Строительство курортно-рекреационного объекта на проспекте «Южный» (размещение рассчитано на 150 мест, 97 рабочих мест основной рынок потребителей российские и иностранные туристы, прибывающие в город-курорт Анапа) и др. [233].

Курорт уверенно смотрит в будущее, и перспективы его развития неоспоримы.

В настоящее время санаторно-курортная отрасль продолжает динамично развиваться, чтобы предлагать своим гостям новые, перспективные услуги в части отдыха и оздоровления.

Как результат Анапа все чаще привлекает иностранных граждан для отдыха, работы, лечения. В связи с этим к менеджерам гостиничного хозяйства изменились требования. Растет потребность в специалистах, владеющих иностранным языком, поэтому обучение иностранному языку в вузе носит профессионально-направленный характер, задачи которого определяются, в первую очередь, коммуникативными и познавательными потребностями специалистов соответствующего профиля, в нашем случае

менеджеров гостиничного хозяйства.

Таким образом, в современных условиях развития различных видов туризма и отдыха в санаторно-курортном регионе Краснодарского края санаторно-курортный комплекс – это не только вид предприятия сервисной социально-экономической деятельности, но и сложная организационная структура, характеризующаяся распределением функционала и задач управления между подразделениями и отдельными работниками.

Все выше изложенное обуславливает высокие требования к уровню профессиональной компетентности менеджера гостиничного хозяйства, а та же знанию и владению иностранного языка, для работы в санаторно-курортном регионе Кубани.

Но невозможно сформировать будущего специалиста, отвечающего всем современным требованиям рынка труда, с высоко развитой профессиональной компетенцией без формирования в нем профессиональной направленности.

Поэтому, сегодня одной из основных задач вуза, можно выделить отдельно формирование основ профессиональной направленности специалиста, в нашем случае менеджера гостиничного хозяйства, сегодня оно рассматривается как неотъемлемая часть учебно-воспитательного процесса и является основным критерием качества профессиональной подготовки будущих специалистов.

О направленности человека, его стремлениях и целях посвящены труды многих ученых Л.С. Рубинштейна, Л.И. Божович, В.Н. Мясищева, В.С. Мерлина, Н.Д. Левитова, А.Г. Ковалева, К.К. Платонова [27, 170, 127, 217].

Как было сказано ранее, под профессиональной направленностью понимают – *интегративное динамическое свойство, основу которого составляет система потребностей, мотивов, ценностных ориентаций, интересов, идеалов с целью выработки у студентов – будущих специалистов уважительного, положительного отношения к постоянному совершенствованию профессиональных знаний, а так же непрерывному*

профессиональному развитию. Основы профессиональной направленности студентов, обучающихся на факультете «Социальной работы, управления и рекламы», закладываются на первых курсах и совершенствуются в процессе всего процесса обучения в вузе.

Профессиональная деятельность менеджера гостиничного хозяйства характеризуется, наличием у него профессионального призвания, глубокой мотивации к овладению данной профессией, духовно-нравственных качеств, склонности к работе в системе «человек – человек», профессионального мастерства, объективно-критического отношения к своей деятельности, профессиональных знаний и умений, способности всю жизнь учиться и добиваться самореализации. Особо значимыми качествами менеджера гостиничного хозяйства являются качества, позволяющие ему устанавливать контакты, с подчиненными, коллегами или же клиентами не только в своей стране, но и за рубежом, умения вести переговоры с зарубежными партнерами. Поэтому формирование основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства в вузе основывается на основе этих личностных качеств, ценностных ориентаций и интересов будущего специалиста.

Анализ сущности и содержания профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства позволил выделить в ней следующие компоненты: *мотивационно-ценностный профессионально-гностический* и *эмоциональено-волевой.*

Приведем характеристику каждого компонента.

Мотивационно-ценностный компонент: понимание ценности будущей профессии и устойчивая мотивация в овладении ею; осознание необходимости формирования основ профессиональной направленности у студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства.

Профессионально-гностический компонент: знание о существе будущей профессии и способах овладения ею; чувство цели, готовность к

действию освоение профессиональных знаний о принципах функционирования и развития санаторно-курортного региона.

Эмоционально – волевой компонент: способность реализовывать себя, а также необходимые знания и отношения к учбной деятельности.

В процессе обучения студентов по специальности «Менеджмент организации» можно наблюдать проявление компонентов, характеризующих их профессиональную направленность. Она в значительной степени проявляется в их мотивации, отношении и целесообразной активности в обучении, овладении профессией менеджера гостиничного хозяйства. На начальных курсах она в значительной степени определяет основы профессиональной направленности. Для ее выявления необходимы критерии и показатели оценки. Критерии определяют меру проявления изучаемого явления, а показатели – то, чем характеризуется это явление. Изучение литературы, а также личные наблюдения в процессе преподавания иностранного языка, бесед с выпускниками, практическими работниками сферы гостиничного хозяйства, позволили определить следующие критерии и их показатели: мотивация (понимание ценности будущей профессии; желание и интерес овладеть профессией менеджера в сфере гостеприимства; стремление и активность к учебной деятельности; позитивный настрой на профессиональную деятельность в сфере гостеприимства); уровень знаний (система знаний будущего специалиста, составляющих основу его профессиональной деятельности; способность к социально-профессиональной адаптации в постоянно обновляющихся социокультурных и информационных), активность в обучении (отношение к избранной профессии; удовлетворенность перспективами профессиональной деятельности, склонность заниматься овладением профессией и добиваться успешности в деятельности; стремление к самообразовательной деятельности в сфере гостеприимства).

Взаимосвязь между структурными компонентами и критериями, позволяющими определить уровень сформированности профессиональной

направленности менеджеров гостиничного хозяйства, представлены в таблице 2 (см.: таблица 2).

Таблица 2

Взаимосвязь структурных компонентов профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства и критериев ее оценки

Компоненты основ профессиональной направленности	**Критерии и показатели проявления основ профессиональной направленности**
Мотивационно-ценностный - понимание ценности будущей профессии и устойчивая мотивация в овладении ею.	**Мотивация** - понимание ценности будущей профессии; - желание и интерес овладеть профессией менеджера в сфере гостеприимства; - стремление и активность к учебной деятельности; - позитивный настрой на профессиональную деятельность в сфере гостеприимства.
Профессионально - гностический – знание о существе будущей профессии и способах овладения ею.	**Уровень знаний** - осознание необходимости изучения иностранного языка для успешного овладения профессией; - система знаний и умений будущего специалиста, составляющих основу его профессиональной деятельности; - способность к социально-профессиональной адаптации в постоянно обновляющихся социокультурных и информационных условиях.
Эмоционально – волевой – способность реализовывать себя, а также необходимые знания и отношения к учебе.	**Активность в обучении** - отражает эмоциональное отношение к избранной профессии; - проявляется в удовлетворенности профессиональной деятельностью, склонности заниматься ею и добиваться успешности в деятельности; - устойчивое стремление к самообразовательной деятельности в сфере гостеприимства; - способность к профессионально-рефлексивному анализу результатов своей деятельности.

На основе выявленных критериев и показателей проведена диагностика проявления основ профессиональной направленности студентов, выпускников. Полученные материалы были обобщены, систематизированы

по качественному проявлению основ профессиональной направленности, что позволило выделить характерные группы по уровню ее проявления и дать им характеристику.

К таким уровням проявления относятся: *невыраженный* (отсутствие мотивов, стремлений к овладению будущей профессиональной деятельностью), *достаточно выраженный* (наличие достаточно устойчивых мотивов, осведомленности, более положительного отношение к будущей профессии) и *выраженный* (наличие устойчивых мотивов, ценностных ориентаций устойчивого профессионального интереса; твердой установки на овладение профессией; хорошей осведомленностью о профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства).

Проведенный категориальный анализ понятия «профессиональная направленность» позволил сформулировать следующее определение: *Профессиональная направленность менеджера гостиничного хозяйства* - это свойство личности, основу которого составляет совокупность интересов, потребностей, мотивов, ценностных ориентаций, идеалов о предстоящей работе в сфере гостиничного хозяйства, у студентов, определяющих их отношение и осознанную активность в овладении профессией «менеджер в сфере гостиничного хозяйства.

Подводя итог исследования данного параграфа можно констатировать, что профессиональная направленность менеджера гостиничного хозяйства проявляется в позитивном эмоционально-ценностном отношении к работе в сфере гостеприимства, стремлении к эффективному решению вариативных профессиональных задач, адекватной самооценке успешности собственной профессиональной деятельности и самого себя как субъекта деятельности санаторно-курортного предприятия.

1.3. Необходимость и возможности формирования основ профессиональной направленности у студентов менеджеров гостиничного хозяйства процессе изучения иностранного языка

Социально-экономические и культурные преобразования в России существенно влияют на расширение функций иностранного языка как учебной дисциплины. Для установления продуктивных связей с зарубежными странами требуются специалисты, владеющие иностранным языком как средством общения. Следовательно, возникает необходимость формирования у будущих специалистов коммуникативных способностей и потребности в партнерском сотрудничестве, стремления к установлению и поддержанию наиболее продуктивных и эффективных взаимоотношений. А это, в свою очередь, влияет на изменение и уточнение целей обучения иностранному языку.

Основной целью обучения иностранному языку в высшем учебном заведении является не только формирование у студентов способности и готовности к межкультурной коммуникации в сфере профессиональной деятельности, но и формирование основ профессиональной направленности будущего специалиста. При этом современный специалист, «совмещая в своей профессиональной деятельности две компетенции - профессиональную и языковую, получает *лингво-профессиональную компетентность*, благодаря которой он может посредством компьютеризации и глобальной сети Internet оперативно знакомиться с новейшими достижениями в своей профессиональной области» [155].

К сожалению, на сегодняшний день степень лингвистической подготовленности выпускников неязыковых специальностей не соответствует необходимому уровню функциональной грамотности, заявленному в Концепции модернизации российского образования. Данный факт отмечается и в концептуальных правительственных документах, и представителями различных вузов. Следовательно, необходимо пересмотреть систему обучения иностранным языкам в контексте профессиональной

подготовки специалистов – и в количественном (увеличение количества часов, отведенных на изучение иностранных языков), и в качественном (повышение уровня освоения студентами иностранного языка), и в содержательном аспектах.

С первых дней становления высших учебных заведений в советское время обучение иностранному языку было подчинено целям и задачам общества. Чему и как учить всегда определялось социальным заказом общества. В вузы шли, как правило, рабочие и крестьяне, неподготовленные к изучению иностранного языка, поэтому их необходимо было приобщить к культуре, развить у них навыки чтения иностранной литературы. Позже учебная программа по иностранному языку (1929 г.) ориентирует на обучение чтению не просто иностранной литературы, а литературы по специальности на иностранном языке.

В первой половине 30-х годов начинается бурное строительство социализма в нашей стране, происходят международные встречи иностранных специалистов, что сопровождается изменением учебных целей в вузах (неязыковых). Страна нуждается в специалисте, который умеет общаться с зарубежными коллегами на их языке.

В дальнейшем, цель обучения иностранному языку в вузах стабилизируется и в наши дни для успешного конкурирования с зарубежными фирмами специалист должен владеть информацией о направлениях развития соответствующих областей, то есть владеть языком специальности. Значимость иностранного языка в подготовке специалистов повышается и в связи с перестройкой системы внешнеэкономической деятельности предприятий, с созданием совместных коллективов ученых и специалистов, обменом научно-технической документацией. Новая концепция обучения иностранным языкам в неязыковом вузе предполагает иностранный язык в качестве одного из основных компонентов профессиональной подготовки современного специалиста, в нашем случае менеджера гостиничного хозяйства.

В первой половине 90-х годов XX века в связи с революционными изменениями в области информационных технологий, расширением сети «Internet» у специалистов сферы гостеприимства формируется потребность в практическом использовании иностранного языка. Новые технологии меняют не только стиль работы, но и процессы познания, формы общения и даже отдыха, соответственно происходят изменения и в формах ведения дел между государствами, правительствами и лидерами. Сегодня знание иностранных языков - это не только признак культурного развития человека, но и условие его успешной профессиональной деятельности в самых разных сферах.

Как было сказано в предыдущем параграфе, сегодня происходит реформирование системы высшего образования. Из этого следует, что одним из важнейших моментов при вступлении Российской Федерации в единое европейское образовательное пространство становится языковая подготовка студентов, которая подразумевает способность и готовность выпускников вузов осуществлять иноязычное межличностное и межкультурное общение, т.е. практически каждому специалисту становится необходимым владение хотя бы одним иностранным языком, как одной из составляющих его профессиональной квалификации.

Таким образом, учебный процесс, который представляет собой некую социальную константу, где роли «обучающегося» и «обучаемого» заранее определены, требует кардинальных изменений.

Мы выделяем детерминирующую функцию иностранного языка, суть которой заключается в ее причинной обусловленности: иностранный язык становится интегрирующим средством двух пространств (пространства личности и пространства деятельности), результативность которых представляется профессиональной позицией.

Исследования, проводимые в области профессионального образования, отмечают, что иностранный язык как учебная дисциплина в вузе в современных условиях утрачивает общеобразовательную и воспитательную

функции, а первостепенное значение приобретает функция формирования основ профессиональной направленности, интереса к будущей профессии и стремления получить знания по наибольшему числу коммуникационных каналов, одним из которых становится владение иностранным языком для знакомства с достижениями в профессиональной области за рубежом.

Владение иностранным языком на современном этапе развития общества – необходимое условие вхождения индивида в мировое коммуникативное пространство. Таким образом, достижение дальней стратегической цели – профессиональное становление – опосредовано достижением ближних тактических целей, связанных с овладением иностранным языком. При этом иностранный язык является средством количественного и качественного повышения знаний из специальной области, что влечет за собой желание овладеть этим средством, таким образом, устанавливается взаимосвязь между стремлением студента приобрести специальные знания и успешностью овладения иностранным языком [96, 121].

В то время как в России, активно вступающей в мировой рынок в качестве партнера ведущих стран мирового экономического сообщества, где все больше иностранных компаний открывают свои филиалы и, как результат, наблюдается рост потока деловых людей и просто туристов, приезжающих в Россию.

Хотим мы того или нет, однако из всего обилия языков в мире именно английский язык является главным и, пожалуй, единственным средством общения между людьми и народами, будь то в Европе, Азии или Африке. Сегодня в мире насчитывается более 1 млрд. человек, активно использующих английский в повседневной жизни в качестве своего родного, второго или иностранного языка. В мире 60% радиовещания осуществляется на английском языке, 70% почтовых сообщений выполняются на английском, 85% международных телефонных переговоров ведутся на английском языке. В эпоху информационной революции, свидетелями и участниками которой

мы являемся, немаловажное значение имеет и тот факт, что 80% всей информации в компьютерах содержится на английском языке [143].

Кроме того, вполне очевидно для всех, что в настоящее время более половины мировой литературы публикуется на английском языке, имеющем статус международного. Языком общения специалистов на фирмах и предприятиях, языком деловых переговоров, в большинстве стран, стал также английский язык. В названиях профессий, организаций и учреждений употребляются, в основном, английские обозначения. Вот почему знание иностранного языка, преимущественно английского, для будущих менеджеров гостиничного хозяйства стало насущным требованием времени. В условиях единого информационного пространства, при отсутствии знания иностранного языка современному специалисту доступен лишь минимум необходимой информации из переведенных книг, статей, докладов в интересующей его области знаний. Современные информационные технологии, конъюнктура на рынке труда предъявляют к преподаванию иностранных языков в вузе новые, более радикальные требования по подготовке молодого специалиста [73]. Образовательный стандарт высшего профессионального образования является основным рабочим документом высших учебных заведений в России, он включает требования к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки специалистов. В 2000 году была разработана типовая программа по иностранному языку для неязыковых специальностей высших учебных заведений, которая, надо отметить, кардинально отличается от предыдущих, т.к. она четко ориентирует общество на выполнение современного социального заказа, кроме того, программа не только декларирует такую направленность, но и предлагает пути реализации этой задачи с учетом требований, предъявляемых вузам.

Задача иноязычной подготовки квалифицированного менеджера гостиничного хозяйства состоит в том, чтобы научить его:

- овладеть навыками разговорно-бытовой речи;

- воспринимать устную речь на бытовые и специальные темы;

- активно владеть наиболее употребительной грамматикой и основными грамматическими явлениями, характерными для данной профессии;

- знаниям базовой лексики общего языка, лексике, представляющей нейтральный научный стиль, а также основной терминологии своей специальности;

- читать и понимать со словарем литературу по специальности;

- владеть основами публичной речи – делать сообщения, доклады (с предварительной подготовкой);

- вести беседу и участвовать в дискуссиях по проблемам изучаемой специальности;

- владеть основными навыками письма, необходимыми для подготовки публикаций, тезисов и ведения переписки;

- иметь представление об основных приемах аннотирования, реферирования и перевода литературы по специальности;

- переводить специальную литературу с иностранного языка на русский с помощью словаря [208].

Таким образом, студенту необходимо овладеть языком будущей своей специальности, т.е. изучить язык научной литературы и данной специальности: лексику, грамматику и синтаксис конкретной отрасли знаний, словообразование, в нашем случае – сферы гостеприимства. Наличие дисциплины «Иностранный язык» в учебных планах высших учебных заведений отражает заказ общества, что обусловлено требованием времени. Но под час возникает много трудностей при преподавании и изучении предметов "второго плана", к которым, до настоящего времени еще относят иностранный язык, рассматривая его при этом как учебный предмет, а не как действенное средство обучения и воспитания будущего специалиста. Такой подход приводит к возникновению целой серии проблем, которые должен

решать преподаватель иностранного языка в неязыковом вузе, среди них в частности:

• небольшое количество часов, отведенное на дисциплину (в связи, с чем большую часть работы студентам приходится выполнять самостоятельно, при этом навыки самостоятельной работы у большинства студентов развиты недостаточно);

• недостаточная обеспеченность необходимыми аутентичными современными учебниками, рассчитанными на отражение особенностей будущей профессиональной деятельности и отвечающими требованиям информационного общества;

• отсутствие необходимой информационной, технической и материальной базы для полноценного обучения иностранному языку;

• неоднородной языковой подготовкой студентов-первокурсников (студенты с хорошей подготовкой после школы, не испытывающие сложностей в прохождении материала, теряют интерес к предмету, не встречая развивающих задач, а студенты, слабо освоившие базовый курс, испытывают огромные трудности по преодолению отставания, что тоже приводит к потере мотивации);

• отсутствие языковой среды, то есть, обучение происходит в искусственных условиях [215].

Важно также отметить, что сложность формирования основ профессиональной направленности в процессе обучения иностранному языку обусловлена единством государственного образовательного стандарта всех специальностей по дисциплине «Иностранный язык» с одной стороны, и будущей профессиональной трудовой деятельностью - с другой. Вопросам профессионально-направленного обучения иностранному языку специалистов неязыкового профиля посвящен ряд фундаментальных работ педагогов и психологов (О.А. Артемьева, Н.В. Баграмова, И.М. Берман, И.Л. Бим, Д.В. Булатов, М.А. Давыдова, И.А. Зимняя, Г.А. Китайгородская, А.А. Леонтьев, М.В. Ляховицкий, Р.П. Мильруд , А.А. Миролюбов, М.В. Озеров,

Е.И. Пассов, В.Г. Тылец С.К. Фоломкина, В.П. Фурманова и др.), а также проблемам формирования профессионального мышления студентов в процессе изучения иностранного языка в неязыковых вузах (Т.В. Алданов), совершенствованию профессиональной подготовки посредством иностранного языка (С.В. Васильев) [7,19, 45, 47, 163, 193].

Результаты анализа литературы по проблеме исследования позволяют нам сделать вывод о том, что изучение иностранных языков в неязыковом вузе выполняет мировоззренческую, коммуникативную, культурно-образовательную и профессионально-ориентированную функции. Изменение приоритетов в области языковой политики, в том числе в рамках Совета Европы, перенос акцента на социокультурный аспект изучения языка заставляют преподавателей вузов переосмысливать цели и содержание обучения иностранному языку, разрабатывать новые методики и технологии обучения. Процесс формирования основ профессиональной направленности средствами иностранного языка должен обеспечивать, по нашему мнению, достижение практической, воспитательной, образовательной и развивающей целей, тесно взаимосвязанных между собой.

Анализируя влияние иностранного языка на формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства, мы сочли необходимым охарактеризовать его как учебный предмет, так как он имеет ряд особенностей. Прежде всего, необходимо отметить, что специфика предмета определяется направлением пути овладения иностранным языком. Л.С. Выготский считал, что усвоение иностранного языка происходит противоположным образом, нежели развитие родного языка. Если родной язык человек усваивает неосознанно и ненамеренно, то есть развитие родного языка идет снизу вверх, то развитие иностранного языка происходит наоборот - сверху вниз [53].

Следующей особенностью иностранного языка как учебного предмета как отмечает И.А. Зимняя, является то, что язык, т.е. общение, выступает одновременно и целью, и средством обучения [98]. Студент усваивает

наиболее легкие языковые средства, овладевает разными видами речевой деятельности, которые до определенного момента выступают целью обучения, а затем применяются им для освоения более сложных языковых действий, то есть являются уже средством обучения. Преподаватель дает студенту средство, которое при умелом его использовании помогает ему углублять и расширять свои профессиональные знания, развивать мышление. Эта способность иностранного языка открывает широкие возможности для его связи с различными учебными дисциплинами образовательной программы [175]. Трудность состоит в том, чтобы точно определить переход цели, которая завтра станет средством достижения другой, более сложной цели. Возникает необходимость распределения учебного материала (языковых средств, предполагаемых учебных действий) во времени на основе «цель–средство».

Следующая специфическая черта данного учебного предмета - его «беспредельность», то есть, невозможно выучить «весь» язык, т.к. учебный материал ограничивается программой [221].

Неоднородность - является еще одной особенностью иностранного языка, как учебного предмета [221]. Рассматривая аспекты языковых явлений, можно утверждать, что их исходную базу составляет речевая деятельность, которая и является основным объектом обучения иностранному языку. Иностранный язык - беспредметен, т.е. он является формой существования и выражения мыслей об объективной действительности, предметом изучения которой являются свойства и закономерности других дисциплин. Многие педагоги также полагают, что как дисциплина иностранный язык интегративен, т.к. является средством объединения других дисциплин. Специфическим является также соотношение знаний и умений при изучении данного предмета, который занимает промежуточное положение между гуманитарными, естественными дисциплинами и дисциплинами профессиональной подготовки, иностранный язык требует такого же большого объема навыков и умений, как

практические дисциплины, но вместе с этим и не меньшего объема знаний, чем точные и теоретические науки.

Многие исследователи особенностью иностранного языка как учебного предмета выделяют сформировавшееся негативное отношение к нему многих студентов как к «очень трудному предмету, который почти невозможно изучить». Поэтому здесь возникает педагогическая задача изменения стереотипного отношения к предмету. Исследование показало, что преподавание иностранного языка является действенным средством формирования личности студента: иностранный язык непосредственно влияет на умственное развитие, значительно расширяет кругозор, способствует повышению общего культурного уровня. Так, Н.Г.Чернышевский подчеркивал, что без знания иностранного языка нет достаточно широкого фундамента для умственной деятельности.

Д.И. Писарев также указывал на то, что изучение иностранного языка развивает ум, сообщая ему гибкость и способность проникать в чужое миросозерцание. По мнению Л.В. Щерба, человек, не изучавший иностранный язык, не может быть человеком с широким кругозором, так как ему трудно выйти из ограниченного круга понятий, мыслей, вкусов [123].

В нашем исследовании была предпринята попытка расширить функции иностранного языка, наряду с коммуникативно-ориентированной, профессионально-направленной, выделить его детерминирующую функцию (причинная обусловленность) – становление профессиональной позиции.

Во многих вузах уделяется большое внимание подготовке менеджеров гостиничного хозяйства, но современные условия развития общества таковы, что эффективность следует оценивать не только по таким критериям, как уровень профессиональной подготовки, знания компьютера, но и по степени владения иностранными языками [215].

В связи с этим, следует обратить внимание на требования, предъявляемые ФГОС к дисциплине «Иностранный язык», в которых значительная роль отводится знаниям профессионального характера:

- изучение основных особенностей полного стиля произношения, характерных для профессиональной сферы;

- знакомство с грамматическими явлениями, типичными для профессиональной речи;

- знакомство с культурными традициями и обычаями страны изучаемого языка;

- правилами речевого этикета;

- чтение и обсуждение текстов по специальности;

- обучение письму (в особенности - деловому) [187].

Важным условием эффективности процесса обучения является усвоение учащимися необходимых знаний, умений и навыков. Усвоение в свою очередь подразумевает такое владение материалом, которое позволяет оперировать знаниями в процессе их применения.

С точки зрения научного обоснования процесс усвоения учебного материала это не просто запоминание. Здесь существенное значение имеет проблема условий и принципов развития познавательной активности, поэтому процесс усвоения иностранного языка должен строиться так, чтобы формировать определенный тип мыслительной деятельности, склад мышления будущего менеджера гостиничного хозяйства.

Е.Н. Ярославова профессиональную направленность обучения иностранному языку связывает с формированием познавательно-профессиональной активностью студентов, которая осуществляется по следующим направлениям:

- отбор учебного материала (грамматического, лексического, текстов для чтения и аудирования), который вызывает интерес, обеспечивает познавательную мотивацию, имеет профессиональную направленность;

- применение специальных стимулирующих приемов (создание ситуаций, при которых студент должен высказать свое мнение, суждение, согласиться или опровергнуть какое-либо утверждение, доказать свою точку

зрения, задавать вопросы, выяснять непонятное, вносить коррективы, давать советы);

- включение студентов в различные виды деятельности и соответствующий контроль за этой деятельностью;

- интенсификация обучения за счет использования ТСО [62].

Поэтому, подготовка профессионального менеджера гостиничного хозяйства средствами иностранного языка становится осуществимой лишь при условии учета следующих общих особенностей обучения иностранным языкам в вузе, выделенных в работе И.М. Берман [19].

Практическая направленность обучения - означает гармоничное сочетание теории и практики, при котором цели обучения имеют троякий характер: практический, общеобразовательный и воспитательный.

Практические цели обучения в неязыковом вузе предоставляют специалисту возможность ознакомиться с уровнем развития профессионально-значимых процессов за рубежом, а также создают условия для формирования основ профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства средствами иностранного языка. Обучение иностранному языку в вузе характеризуется четкой направленностью и предметностью. Согласно И.М. Берману студенты овладевают языком как средством получения информации по своей специальности [19]. В процессе подготовки аннотаций и рефератов на основе материалов зарубежных специальных изданий и сети Интернет, выступлений с докладами на иностранном языке на конференциях студент овладевает не только иностранным языком, но и приемами работы над иностранной специальной литературой, специальной лексикой, системой обозначений и специфическими для зарубежного опыта понятиями. Это не только способствует совершенствованию навыков коммуникативной компетенции, но и становится важнейшим звеном формирования профессиональных качеств специалиста высокого уровня. Преемственный характер обучения преподавания иностранного языка в вузе, т.е. являясь продолжением

школьного обучения, вузовский курс опирается на знания, умения и опыт, которые студенты приобрели в школе. В связи с этим в вузах, как правило, происходит дифференциация групп, отражающая уровень владения иностранным языком студентов данной группы, что позволяет значительно повысить эффективность процесса обучения [19].

Высокая степень обобщенности выражается в том, что полученные студентами знания по языку на основе обобщений формируются в направленную функциональную систему. Обучение иностранным языкам в вузе должно быть представлено не как простая серия знаний, а как серьезный курс, определяемый своими четкими целями и задачами, а также характерными для вуза приемами овладения материалом, носящим ярко выраженную профессиональную направленность. Как известно, языку научить нельзя, ему можно только научиться или освоить его. Согласно И.М. Берману, овладеть языком означает умение автоматически использовать языковые средства в речи, а навыки могут сформироваться только при условии активной интенсивной деятельности самого учащегося [19].

Поэтому, задача преподавателя - создание мотивационной основы самостоятельной работы студентов, в том числе и средствами опоры на профильные дисциплины. Участие в конференциях на иностранном языке, подготовка рефератов и докладов – эти и другие виды самостоятельной работы не только стимулируют интерес к иностранному языку, но и способствуют формированию основ профессиональной направленности личности студента [62].

Опора на межпредметные связи в процессе изучения иностранного языка стала следствием повышения роли иностранного языка в системе подготовки компетентного специалиста в сфере гостеприимства. В условиях интенсификации общественного производства перед вузами встает задача подготовить не только эрудированных высококвалифицированных специалистов, но и научить их пользоваться в своей деятельности знаниями из смежных наук. Поэтому установка на использование межпредметных

связей становится все более актуальной, становясь средством комплексного подхода к предметной системе обучения [175]. Актуальность межпредметных связей в учебном процессе заключается еще и в том, что они обладают свойствами всеобщности, т.е. их действие может распространяться на все учебные предметы и «изучение каждой темы может включать те или иные формы связи с другими предметами» [147].

Процесс компьютеризации является также важной особенностью профессионально-направленного обучения иностранному языку на современном этапе. В эпоху технического прогресса, когда глобальная сеть Интернет все активнее становится ведущим элементом социально-экономических отношений, владение навыками работы в сети непосредственно связано со знанием иностранного языка [49]. Контакты менеджеров гостиничного хозяйства с коллегами происходят в различных формах делового общения. К таким формам относят: беседы, совещания, заседания, переговоры, брифинги, прессконференции, презентации, прием по личным вопросам, а также телефонные разговоры и деловую переписку. Все эти формы профессионального общения строятся как по общим, так и по специфическим принципам и правилам, предполагающим их знание, умение ими пользоваться и приобретение соответствующего опыта, без которого налаживание эффективных связей как во внутренней, так и внешней средах организации невозможно. Менеджер гостиничного хозяйства должен ориентироваться в самых разнообразных ситуациях общения, учитывать взаимоотношения с партнером, выстраивая адекватным образом тактику общения с ним. Он должен учитывать настроенность на общение как со своей, так и с противоположной стороны, взаимные ожидания, уметь рефлексировать и сопереживать и быть психологически готовым к этому. В связи с этим, в профессиональной подготовке менеджеров гостиничного хозяйства в области иностранного языка мы особо выделяем возможность осуществления речевой деятельности, обусловленной коммуникативными компонентами, которая предполагает способность говорящего к общению и

реализации любого высказывания, учитывая условия, при которых осуществляется акт говорения, статус адресата, объект обсуждения и т.д. [183, 215]. Иностранный язык, как один из обязательных компонентов общего и профессионального образования, является действенным средством когнитивного, эмоционально-волевого, личностного, социального развития человека. Это объясняется особенностями дисциплины «иностранный язык», который, по словам И.А. Зимней является важнейшим средством общения, средством формирования интеллекта и самосознания личности, средством удовлетворения коммуникативной потребности [98].

Учеными выявлена обратная связь между изучением иностранного языка и общением: общение интенсивно влияет на овладение иностранным языком. Продуктивности усвоения иноязычного материала способствуют следующие факторы: высокая активность партнеров по общению; благоприятный эмоциональный рабочий фон, обеспечиваемый общением; появление и развитие специфической функции контроля и самоконтроля за речепроизводством в процессе общения [13].

В профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства общение играет особую роль, умение общаться лежит в основе профессиональной деятельности, общественных отношений и сферы обслуживания. Поэтому менеджер гостиничного хозяйства должен владеть приемами установления контактов; умениями видеть, чувствовать, воспринимать, понимать речевого партнера; знаниями законов взаимодействия людей; способами и средствами речевого и неречевого общения [18].

Новая концепция в обучении иностранным языкам основывается на теоретических положениях межкультурной коммуникации, под которой понимается "процесс общения (вербального и невербального) между коммуникантами, являющимися носителями разных культур и языков, или иначе – совокупность специфических процессов взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам и языкам" [18] Коммуникативное

обучение предполагает обучение технике общения, его операционной стороне, овладению речевым этикетом, формами и методами диалогического и группового общения [251]. Общение в деятельности большинства современных специалистов не только «обслуживает» другие виды деятельности, но имеет решающее значение и при осуществлении профессиональных функций. Включение иноязычной речевой деятельности в структуру профессиональной деятельности требует построения процесса обучения иностранному языку как модели общения, результатом которого является овладение иноязычным поведением.

Н. Д. Гальскова [60] считает, что в содержание обучения иностранному языку необходимо включать:

- сферы коммуникативной деятельности, темы и ситуации, речевые действия и речевой материал, учитывающие профессиональную направленность студентов;

- языковой материал (фонетика, лексика, грамматика, орфография), и навыки оперирования им;

- комплекс речевых умений, характеризующих степень овладения иностранным языком в качестве коммуникативного средства;

- знания о национальных традициях и особенностях страны изучаемого языка.

Принимая во внимание вышесказанное, мы можем выделить следующие структурные элементы содержательного компонента модели профессионально направленного обучения иностранному языку:

1. Коммуникативные умения по видам речевой деятельности (говорения, аудирования, чтения, письма) на основе общей и профессиональной лексики. Конечной целью профессионально - направленного обучения диалогической речи является развитие умения вести беседу, целенаправленно обмениваться информацией профессионального характера по определенной теме. Обучение монологической речи заключается в формировании умений создавать различные жанры

монологических текстов: сообщение информации профессионального характера, выступление с докладом, расширенные высказывания в ходе дискуссии, обсуждения, как с предварительной подготовкой, так и без нее. Целью профессионально-направленного обучения аудированию является формирование умений восприятия и понимания высказывания собеседника на иностранном языке, порождаемого в монологической форме или в процессе диалога в соответствии с определенной реальной профессиональной сферой, ситуацией. Результатом обучения чтению является формирование умений владения всеми видами чтения публикаций разных функциональных стилей и жанров, в том числе специальной литературы.

Итоговой целью обучения письму является развитие коммуникативной компетенции, необходимой для профессионального письменного общения, проявляющейся в умениях реферативного изложения, аннотирования, а также перевода профессионально значимого текста с иностранного языка на русский и с русского на иностранный.

2. Языковые знания и навыки, которые включают в себя знания фонетических явлений; грамматических форм, правил словообразования, лексических единиц, терминологии, характерной для определенной профессии. Рассматриваемые знания и навыки представляют собой составную часть сложных умений – говорения, аудирования, чтения, письма.

3.Социокультурные знания, как считает Н. Д. Гальскова, имеют целью приобщение обучающихся не только к новому способу речевого общения, но и к культуре народа, говорящего на изучаемом языке [60].

4. Учебные умения и рациональные приемы умственного труда, обеспечивающие овладение языком в учебных условиях и культуру общения с его носителями.

Главная задача обучения иностранному языку в вузе – развитие коммуникативных способностей, т.е. обучение языку как реальному средству общения между специалистами разных стран как в письменной, так и в

форме непосредственных устных контактов. Таким образом, задача вуза – подготовить студента к реальной межкультурной коммуникации в профессиональной сфере.

Результат профессионально-направленного обучения иностранному языку представлен профессионально-направленной иноязычной компетенцией и включает в себя следующие ее виды: информационно-тематическую (предметный план); понятийную; концептуальную; речевую (умение строить связное высказывание в устной и письменной формах для выражения своих мыслей в процессе общения); социолингвистическую (владение речевыми регистрами в соответствии с ситуациями общения); страноведческую – культуроведческую (знание традиций, обычаев, образа жизни). Указанные виды профессионально-направленной иноязычной компетенции успешно реализуются в системе междисциплинарного обучения иностранному языку, базирующегося на социально-педагогических, психологических, дидактико-методических и обще-методических принципах.

Формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в вузе способствует формированию у студентов современного мировоззрения и миропонимания, способности направлять полученные знания на социокультурные установки; экстраполяции знаний и активизации учебной деятельности; созданию мотива, стимулирующего изучение специальности, общегуманитарных и социально-экономических дисциплин; развитию умений и навыков системного мышления. Процесс формирования основ профессиональной направленности наиболее ярко проявляется в ходе изучения иностранного языка, что обусловлено рядом причин: его спецификой (носит ярко выраженный междисциплинарный характер), основными концептуальными положениями программы курса (обязательный компонент профессиональной подготовки), целями (усвоение как инструмента профилизации и международного общения). В заключение данного параграфа, хотелось бы упомянуть о Европейской системе уровней

владения иностранным языком. Система, которую все чаще используют во всем мире для определения уровня владения иностранным языком при устройстве на работу.

Документ Совета Европы под названием «Общеевропейские компетенции владения иностранным языком: Изучение, преподавание, оценка» ("Common European Framework of Reference: Learning, Teaching, Assessment") отражает итог начатой еще в 1971 году работы экспертов стран Совета Европы, в том числе и представителей России, по систематизации подходов к преподаванию иностранного языка и стандартизации оценок уровней владения языком. «Компетенции» в понятной форме определяют, чем необходимо овладеть изучающему язык, чтобы использовать его в целях общения, а также какие знания и умения ему необходимо освоить, чтобы коммуникация была успешной [183].

Что составляет основное содержание данного проекта, проведенного в рамках Совета Европы? Участники данного проекта попытались создать стандартную терминологию, систему единиц или общепонятный язык для описания того, что составляет предмет изучения, а также для описания уровней владения языком, независимо от того, какой язык изучается, в каком образовательном контексте - какой стране, институте, школе, на курсах, частным образом какие методики при этом используются. В итоге была разработана *система уровней владения языком и система описания этих уровней* с использованием стандартных категорий. Эти два комплекса создают единую сеть понятий, которая может быть использована для описания стандартным языком любой системы сертификации, а, следовательно, и любой программы обучения, начиная с постановки задач - целей обучения и заканчивая достигаемыми в результате обучения компетенциями.

При разработке Европейской системы уровней проводились обширные исследования в разных странах, методики оценки опробовались на практике. В результате пришли к согласию по вопросу о количестве уровней,

выделяемых для организации процесса изучения языка и оценки степени владения им. Существует 6 крупных уровней, которые представляют собой более низкие и более высокие подуровни в классической трехуровневой системе, включающей в себя базовый, средний и продвинутые уровни. Схема уровней построена по принципу последовательного разветвления. Она начинается с разделения системы уровней на три крупных уровня - A, B и C:

A Элементарное владение (Basic User)	A1 Уровень выживания (Breakthrough)
	A2 Предпороговый уровень (Waystage)
B Самостоятельное владение (Independent User)	B1 Пороговый уровень (Threshold)
	B2 Пороговый продвинутый уровень (Vantage)
C Свободное владение (Proficient User)	C1 Уровень профессионального владения (Effective Operational Proficiency)
	C2 Уровень владения в совершенстве (Mastery)

Уровень, которым должны овладеть будущие специалисты, в нашем случае менеджеры гостиничного хозяйства, во время профессионального обучения в вузе является уровень B2 Пороговый продвинутый уровень (Vantage). Именно к нему мы должны стремиться, что бы выучить и вырастить конкурентоспособного специалиста.

1.4. Анализ отечественного и зарубежного опыта профессионально-компетентностной подготовки менеджеров гостиничного хозяйства

Изучение мирового и отечественного опыта, знакомство с постановкой проблем и их решением — это необходимый задел на будущее, это

подготовка уже сегодня к тем решениям и свершениям, которые нас ожидают завтра.

В настоящее время сфера гостеприимства - это активно развивающаяся и приносящая большие доходы отрасль. Во всем мире инвестиции, вкладываемые в эту сферу, оправдывают себя. «Индустрия гостеприимства - крупный самостоятельный хозяйственный комплекс, состоящий из групп отраслей и предприятий, функции которых заключаются в удовлетворении разнообразного и постоянно возрастающего спроса на различные виды отдыха и развлечений, лечения и оздоровления в свободное время». Среди составляющих индустрии гостеприимства учебные заведения туристского профиля играют важную роль, снабжая туристский рынок квалифицированными кадрами, которые выступают одним из ключевых факторов успеха санаторно-курортных предприятий.

В современном мире существует большое разнообразие учебных заведений, которые готовят специалистов для сферы гостеприимства. Многие европейские школы гостиничного и туристского бизнеса профилируют свои многочисленные программы для будущего универсального менеджера гостиничного хозяйства. Идет интенсивный обмен преподавательскими кадрами. Создаются программы поддержки производственного обучения преподавателей и студентов в различных странах.

Ведущие гостиничные компании определили лучшие в мире школы в сфере гостеприимства. Целью, которых является подготовка руководителей, которые смогут успешно конкурировать в быстро меняющемся мире.

Исследование проводилось в сентябре и октябре 2010 г., проведенном компанией Тейлор Нельсон Софрез (Taylor Nelson Sofres), “Traveling and tourism” Grate Britain.- крупнейшее в мире агентство по проведению исследований и анализов под заказ. В исследовании приняло участие более 20 000 владельцев гостиниц в 70 странах мира, владельцы пятизвездочных гостиниц выбрали из пяти лучших школ управления гостеприимством во всем мире три швейцарские школы, и заняли они первые три лидирующие

позиции: Школа гостиничного бизнеса в Лозанне (Ecole Hoteliere de Lausanne), Институт высшего образования Глион (Glion Institute of Higher Education) и Международную школу гостиничного менеджмента Ле Рош (Les Roches International School of Hotel Management). Корнелльский университет США (Cornell University) и Гаагская школа гостиничного менеджмента Нидерланды (Hotelschool The Hague) также вошли в число лучших учебных заведений. Эти школы вошли в число лучших в мире в отношении подготовки студентов к международной карьере в сфере гостеприимства [271, 272, 275,278, 282, 283].

Результаты данного исследования, как и результаты подобного исследования в 2007 г., подтверждают, что в индустрии гостеприимства есть понимание и признание уникального характера швейцарской образовательной модели, сочетающей практическое обучение с серьезными теоретическими занятиями. Швейцария продолжает быть мировым лидером высококачественного обучения в области международного управления гостеприимством.

Выпускники швейцарских школ демонстрируют выдающиеся достижения в работе после окончания учебного заведения и в течение всей служебной карьеры, о чем свидетельствует тот факт, что многие выпускники Института высшего образования Глион и Ле Рош занимают высокое положение в сфере гостеприимства.

Названы так же ведущие страны по подготовке студентов к международной карьере в гостиничном менеджменте по данным Tayor Nelson Sofres (TNS) 2010 года явились: Швейцария (из десяти лучших школ мира швейцарские школы занимают пять позиций); США (Cornell University); Нидерланды (Hotelschool); Испания (Les Roches Marbella); Великобритания (Oxford Brookes University); Франция (ESSEC business school) [283].

Совмещение теории и практики — основная черта обучения гостеприимству по швейцарской модели. Многие школы расположены на

базе действующих гостиниц, что позволяет ежедневно все теоретические знания, полученные на уроках, тут же применить на практике. Кроме того, в каждой школе есть специализированные классы. Например, класс может быть оборудован как номер в гостинице. Здесь будущих горничных научат с чего начинать уборку и как заправлять постель, а будущим администраторам покажут, как должен выглядеть идеально убранный номер. В классе reception можно потренироваться принимать и размещать гостей. В классе - ресторане группа студентов делится на две части: одна учится обслуживать, а другая - дегустирует блюда и оценивает работу однокурсников. Другими словами, учеба проходит в условиях максимально приближенных к реальным.

Кроме того учебной программой предусмотрены обязательные оплачиваемые стажировки. Это возможность на практике подтвердить все свои знания, завязать знакомства и заработать денег на карманные расходы.

Практически, все программы высшего образования охватывают сразу три сферы — туристический, ресторанный и гостиничный менеджмент. Поэтому, после окончания школы отельного бизнеса, выбор места работы не ограничивается классической гостиницей или рестораном, это могут быть и парки развлечений, и консалтинговые компании, и круизные линии, и авиалинии, мировые пищевые корпорации, страховые и компьютерные компании и др.

Проанализируем более подробно организацию обучения будущих менеджеров гостиничного хозяйства в лучших швейцарских школах.

Ecole Hoteliere de Lausanne (Школа менеджмента гостеприимства в Лозанне) была основана швейцарцем владельцем отеля Jacgues Tschumi с целью подготовки профессиональных руководителей гостиниц, обслуживающих туристов, которые все чаще приезжают в Швейцарию. Он хорошо понимал, успех в бизнесе гостеприимства обеспечат не только технические, управленческие и даже не коммуникативные навыки, но и личности типа: открытые, энергичные, дипломатические, предприимчивые, которые легко чувствуют себя в любой социальной обстановке. Вот почему

составной традиций школы в Лозанне является развитие лидерских способностей личности, с одной стороны, и обучение слаженно работать с другими, как часть команды, - с другой. К тому же духовная атмосфера Лозанны дает возможность студенту почувствовать другие богатые традиции профессии: разнообразие культур и языков, способность ценить качество, внимание к мелочам и очень развито чувство того, что все происходит «как должно быть». Выпускники школы известны тем, что имеют все эти важные качества, которые позволили многим из них подняться на вершину сферы гостеприимства и туризма.

Сегодня Ассоциация выпускников школы насчитывает более 5000 специалистов по всему миру. Это не только важный источник информации о состоянии сферы гостеприимства, обеспечивает «обратную связь» для развития учебной программы, а также является важным фактором в планировании «шагов карьеры» для студентов-выпускников.

Школа работает по международной программе менеджмента гостеприимства. Благодаря ее высоким академическим стандартам присвоено звание высшего учебного заведения профессионального образования в составе структуры недавно созданного Университета прикладных наук.

С конца 90-х годов школа стала двуязычной учебным заведением. Созданная в школе международная программа менеджмента гостеприимства, независимо от того, каким языком (английским или французским) она изучается, получает аккредитацию The New England Association of Schools and Colleges in the USA как программа получения степени бакалавра наук. Успешно функционирует, рассчитана на 18 месяцев новая программа под названием менеджмент гостиничных операций. Она разработана с целью обеспечения студентов профессиональными знаниями относительно гостиничного предприятия за три семестра.

Лозанские педагоги ищут зрелых, трудоспособных и трудолюбивых студентов, демонстрирующих стремление к лидерству и способность работать в команде. Лозанская школа требует от своих студентов реальной

мотивации и согласия на тяжелую работу. Здесь помогают студентам приобрести взаимозаменяемые умения, значительно облегчат их адаптацию в новых условиях. С помощью усиленного внимания к академической и практической подготовки швейцарские преподаватели добиваются того, чтобы выпускники были компетентными в своей работе и сразу приносили экономическую отдачу на рабочем месте. Заботятся они и тем, чтобы развивать у студентов открытое и толерантное отношение к разным культурам, способность ценить традиции, ценности и искусство различных цивилизаций.

Подобно другим учебным заведениям, предлагающих программы в области управления гостеприимством, Лозанна - прежде всего, бизнес-школа. В школе уверены, что для достижения успеха в индустрии гостеприимства студенту нужны не только навыки управления, но и обоснованы, полученные из первых рук знания практических аспектов гостеприимства. Здесь принцип равновесия академических знаний и профессиональной подготовки на рабочем месте воплотился в учебной программе, в основу которой положен широкий набор дисциплин. Академическая программа под названием - «Широкий перечень основных знаний» - включает все дисциплины, которые предназначены для успешного ведения дела: бухгалтерский учет и финансы, маркетинг, экономика, информационные технологии, гуманитарные ресурсы, стратегическое планирование плюс кулинарное искусство, приготовление блюд и напитков, обслуживание и служба этажей. В рамках этих курсов гостеприимства студенты имеют много возможностей развить свои умения и навыки, работая членами студенческих команд в пяти ресторанах, девяти кухнях и в отделе распределения номеров, которые есть в школе. Это уникальное сочетание - управление плюс практика - означает, что после окончания школы ее выпускники сразу же приступают к работе непосредственно на рабочем месте на любых должностях.

Большое значение имеет и то, что эта программа обеспечивает студентов таким ноу-хау в сфере бизнеса, которые помогают им быть

эффективными членами команды управления. При наличии такого старта, перспективы роста не могут быть не благоприятными.

Учебная программа разработана таким образом, чтобы вооружить студентов всем инструментарием, который будет необходим в будущем для осуществления успешного управления в сфере гостеприимства, и одновременно предоставит им исключительной профессиональной гибкости.

Сочетание академических курсов и практических занятий, вводится в школе, ставит целью подготовить студентов к карьере практически в любом секторе индустрии гостеприимства. Важно, что, даже решив заняться деятельностью, далекой от туризма и гостиничного бизнеса, дипломированные выпускники Лозанны быстро приобретают необходимую квалификацию в других отраслях [272].

Glion Institute of Higher Education (Институт высшего образования Глион) занимает почетное второе место среди лучших университетов мира по подготовке специалистов индустрии гостеприимства. Каждый год Glion принимает около 1500 студентов из 90 стран мира на программы высшего образования. Выпускники этого университета сегодня занимают руководящие позиции во многих компаниях индустрии гостеприимства и развлечений. Своим успехом они во многом обязаны уникальной системе обучения Глиона. Она гармонично сочетает в себе академический подход к образованию с моделью практического обучения по швейцарской системе. Тесные связи с индустрией, международная атмосфера университета и гибкая система обучения помогают студентам Глиона превратиться в профессионалов высшего класса.

Как считает руководство школы, в настоящую эпоху экономической глобализации и с возможностями, предлагаемыми Интернетом, современные методы обучения должны предлагать больше чем просто знания, сосредоточенные вокруг вполне технических аспектов профессии.

Программы, предлагаемые Глионом, - плод этих соображений. Помимо глубокого изучения методов гостиничного управления, они также включают

обширный круг вопросов, сосредотачивающихся на предпринимательских проблемах, и личном развитии студентов. Курсы обучения расширяют культурные горизонты студентов, обучая их мыслить контекстуально, чтобы они могли быстро реагировать на изменения в отельном бизнесе, находящемся в постоянном развитии.

Академические программы Глиона разделены на три главных направления: профессиональное развитие, предпринимательство и общее образование. Их преподают в такой среде, которая поощряет критическое мышление и развивает способность восприятия нового, таким образом, отвечая на конкретные потребности индустрии гостеприимства и секторов туризма в будущем.

Этот уникальный тип образования позволяет студентам Школы гостиничного менеджмента Глион предвидеть пожелания и учитывать привычки своих клиентов. Студентов вводят в тонкое искусство решения проблем, учитывая контекст, в котором это происходит. Студенты развивают не только свои профессиональные способности, но также сохраняют свою индивидуальность, а также получают понимание своей социальной роли в гражданском обществе.

Глион также уделяет значительный акцент коммерческой ответственности своих студентов как будущих менеджеров, призванных развивать компании, и гарантировать свою значимость как специалистов. В школе студенты учатся учиться. Они ассимилируют и объединяют прошлые методы, чтобы заново продумать их, чтобы вводить новшества и приспосабливать к изменениям - единственному постоянному фактору завтрашнего управления индустрии гостеприимства.

Превращая молодых студентов в зрелых, конструктивно мыслящих профессионалов, Глион не утверждает, что переизобрел торговлю услугами. Однако профессионалы, которых школа обучает, становятся носителями новой философии для этой сферы бизнеса, объединяющей не только все аспекты традиционного управления гостиницами, но также экономические,

человеческие и культурные аспекты надвигающейся глобализации, которая характеризует наше время. Это также отражено четырьмя направлениями, которые школа предлагаем студентам на программах бакалавриата: управление индустрией гостеприимства (Hospitality Management), управление туристическим бизнесом (Tourism Management), управление человеческими ресурсами (Human Resources) и финансы (Finance), которые продиктованы нуждами индустрии.

В 2001 году Glion получил аккредитацию престижной американской ассоциации ВУЗов New England Association of Schools and Colleges (NEASC). В 2002 году Институт Высшего Образования Glion стал частью самой крупной сети частных высших учебных заведений - Sylvan International Universities.

Также Институт отельного бизнеса Glion Institute of Higher Education имеет аккредитацию самых престижных ассоциаций в области образования, гостеприимства и туризма:ASEH (Association Suisse des Ecoles Hotelieres), CHRIE (USA), EUROCHRIE (Europe), Association of Directors of Hotel Schools (EUHOFA), European Council on International Schools (ECIS), International Hotel & Restaurant Association (IHRA), Hotel and Catering International Management Association (HCIMA) и многими другими.

Краткая характеристика академических программ Глиона.

1 Степень: Bachelor of Business Administration (BBA) Hospitality Management, Bachelor of Arts Hospitality and Tourism Management, Bachelor of Arts Hospitality and Human Resources, Bachelor of Arts Hospitality and Finance. Длительность – 3,5 года (7 семестров, включая две полугодовых практики). Языки обучения: английский, французский. Минимальный возраст абитуриентов – 18 лет.

2 Степень: Associate Degree Hospitality Administration. Длительность – 2 года (4 семестра, включая одну полугодовую практику). Языки обучения: английский, французский. Минимальный возраст абитуриентов – 18 лет.

3 Сертификат: Hotel and Restaurant Operations. Длительность – 1 год (2 семестра). Язык обучения: английский. Минимальный возраст абитуриентов – 17 лет.

4 Профессиональный диплом: Hotel and Restaurant Operations. Длительность – 1 года (2,5 семестра, включая одну полугодовую практику). Язык обучения: английский. Минимальный возраст абитуриентов – 17 лет.

5 Профессинальный сертификат для лиц, имеющих высшее образование: Post Graduate Certificate in Hospitality. Длительность – 1 семестр. Язык обучения: английский. Минимальный возраст абитуриентов – 21 год.

6 Профессинальный диплом для лиц, имеющих высшее образование: Post Graduate Diploma in Hospitality. Длительность – 1 год (2 семестра). Язык обучения: английский. Минимальный возраст абитуриентов – 21 год.

7 Степень: Master of Education in Hospitality Organizational Training Management. Длительность – 1 год (2,5 семестра, включая две 20-недельные практики в Глионе, либо колледже Эндикотт, США). Язык обучения: английский. .Минимальный возраст абитуриентов – 21 год.

8 Степень: Master of Business Administration with a concentration in the Service Industries. Длительность – 1,5 года (2,5 семестра, включая написание диссертации во время практики). Язык обучения: английский. Минимальный возраст абитуриентов – 21 год.

Преподаватели школы следят за развитием каждого студента с большой заботой. Так как им обеспечивают высокий уровень поддержки в течение всего курса обучения, студенты ощущают в себе способность справиться с новой работой по окончании школы. Фактически, начало их профессиональных действий совпадет с их входом в круг членов Ассоциации выпускников Глиона. Эта международная ассоциация дипломированных специалистов Института является ценным активом для гармоничного развития их карьеры. Очень часто происходит, что выпускники получают свою первую работу через Ассоциацию выпускников. Конечно, офис трудоустройства выпускников Глиона не остается в стороне и предлагает

неоценимую поддержку студентам, приглашая сотрудников отелей и туристических компаний представить свои организации и проинтервьюировать соискателей.

Школа гостиничного менеджмента Глион таким образом остается более чем достойным представителем традиционных ценностей и репутации индустрии гостеприимства. Однако, при этом нужно иметь в виду, что стабильность учреждения происходит от постоянного возобновления и развития. Предлагая современные и адаптированные программы, Глион остается преданным его призванию продвижения лучших программ во всех секторах управления туризма и гостеприимства [275].

Les Roches Marbella, Испания (Ле Рош Марбелья). Европейская организация качества (EQA) провела в школе «Ле Рош Марбелья» сертификацию системы управления качеством по стандарту ISO 9001:2008 и сертификацию системы по охране окружающей среды по стандарту ISO 14001:2004, как соответствующих требованиям международных стандартов, регулирующих системы качества и охраны окружающей среды. EQA — это международная организация, аккредитованная Национальной организацией аккредитации (ENAC) и Службой аккредитации Великобритании (UKAS).

Начиная с 1995 года в Международной школе гостиничного менеджмента “Les Roches Marbella” готовятся менеджеры высшего звена для международного гостиничного бизнеса, сектора с самым большим количеством вакансий на сегодняшний день. “Les Roches Marbella” предлагает престижное уникальное образование международного класса и стажировку в испанских и зарубежных отелях. Обучение проходит в атмосфере культурного многообразия, опыт преподавателей-специалистов и новейшее учебное оборудование дополняются тесной связью с отелями и гольф-клубами. Практические занятия проходят в современных аудиториях, оснащенных самым передовым оборудованием.

В “Les Roches Marbella” предлагаются образовательные программы, которые охватывают все учебные предметы, необходимые для достижения

высокого профессионального уровня при разрешении любых вопросов, входящих в компетенцию директора отеля или менеджера, работающего в секторе международного гостиничного бизнеса или других, связанных с ним секторов. Сочетание швейцарских традиций школы "Les Roches Marbella" с американской моделью организации обучения, тщательность подготовки и высокие требования, как к теоретической части, так и к практическим занятиям, дает выпускникам знания, которые востребованы работодателями сферы гостиничного бизнеса по всему миру.

«Ле Рош Марбелья» — участник организации Laureate Hospitality Education (LHE) со штаб-квартирой в Швейцарии, подразделения сети университетов Laureate International Universities (LIU). LHE — первая в мире сеть обучения гостиничному бизнесу, в которой в разных уголках Земли обучается примерно 18 000 студентов.

В "Les Roches Marbella" считают, что развитие личных качеств наших студентов является основой образовательного процесса. Образование "Les Roches Marbella" включает в себя не только знания, полученные в классе. Уникальная атмосфера, в которой проходит обучение, позволяет формировать лидеров гостиничного и туристического бизнеса. Сочетание теоретических знаний и практических навыков способствует формированию руководящих и профессиональных способностей, но в "Les Roches Marbella" стремятся распознать и развить также и личные качества каждого студента. Все вышеперечисленное, а также культурное многообразие, высокие требования и новейшие веяния, присущие образовательному духу школы, способствуют подготовке студентов к сложным ситуациям профессионального плана.

Школа предлагает следующие учебные программы — университетский диплом управления гостиницами и швейцарский диплом менеджера отеля, а также программы повышения квалификации — повышение квалификации управления гостиницами и повышение квалификации для управляющих

площадками для игры в гольф. Все предметы программ преподаются полностью на английском языке:

Диплом менеджер отеля. Эта программа подготавливает студентов к началу профессиональной карьеры или к дальнейшему обучению и позволяет получить степень бакалавра в сфере управления гостиничным бизнесом* (BBA - Hospitality). Сочетает теоретические и практические занятия на базе школы со стажировкой в отелях. Эта программа специально разработана для облегчения последующего трудоустройства учеников в сфере международного гостиничного дела, и ставит своей целью дать знания, умения и навыки, необходимые для выполнения исполнительных и контролирующих функций. Ученики, с успехом закончившие три семестра и прошедшие три семестра стажировки, получают швейцарский диплом менеджера отеля.

Бакалавр делового администрирования в гостиничном бизнесе* (высшее образование - 4 года) - Bachelor in Business Administration (Hospitality).

Данная программа дает возможность выпускникам начать успешную карьеру в гостиничном бизнесе благодаря техническим, управленческим и административным навыкам, приобретенным в процессе обучения при посредстве различных методов преподавания. Степень “Bachelor in Business Administration – Hospitality” присваивается после прохождения 4-летнего обучения, разделенного на 5 семестров. 2 семестра (теория/ практика) проходит обучение в школе и 3 семестра - стажировка в отелях и учреждениях сферы туризма с мировым признанием. Программа заканчивается третьим периодом стажировки в отелях, что облегчает последующее трудоустройство учеников.

Диплом Бакалавра делового администрирования в гостиничном бизнесе (BBA - Hospitality) – это лучший выбор для тех, кто хочет работать на руководящих постах в международном гостиничном и туристическом

бизнесе, а также в других областях бизнеса. На его базе предлагается последипломное образование.

Повышение квалификации управляющих гостиницами (1 год) – 1- Post Graduate Diploma Hospitality Management - данный интенсивный курс предназначен для лиц с высшим образованием, а также для профессионалов с трехлетним опытом работы по специальности, желающих специализироваться в области международного гостиничного менеджмента, что позволит им получить доступ к различным вакансиям в этой активно развивающейся отрасли.

Ученики школы обучаются современнейшим техникам эффективного разрешения вопросов управления и стратегии компании, с которыми в настоящее время сталкиваются руководящие работники отелей. Также они приобретают необходимые знания, развивая личные качества, требуемые для принятия обоснованных решений, как в гостиничном деле, так и в бизнесе в целом. Особое внимание в этой программе уделяется кулинарному искусству и его классическим швейцарским традициям, а также функционированию отелей и ресторанов, благодаря чему "Les Roches" заслужила международное признание [282].

В США первая школа обучения гостиничному менеджменту *Cornell School of Hotel Administration* была открыта в 1922 году при Корнельском университете выпустила из своих стен немало профессионалов для отелей, ресторанов, круизных лайнеров, санаториев, казино и других организаций, работающих в сфере индустрии гостеприимства.

Программа MBA («Мастер делового администрирования», Master of Business Administration) по гостиничному менеджменту была открыта здесь в 1973 году. Ее преподают как лекторы из бизнес-школы, читающие предметы, связанные с бизнесом, финансами и экономикой, так и предметники отельного факультета, наставляющие студентов по более узким дисциплинам гостиничного менеджмента.

Набор документов для поступления на программу Корнуэльского университета тот же, что и для Лозанны. Однако в отличие от швейцарских гостиничных школ учиться на факультете отельного администрирования Корнуэльского университета по программе MBA необходимо два года.

Через восемь лет, в 1981 году, Корнуэльский университет создает совместную программу с парижской Высшей школой экономических и коммерческих наук (Ecole Superieure des Sciences Economiques et Commerciales - ESSEC).

Программа рассчитана на 21 месяц обучения, включая стажировку, и имеет 13 обязательных курсов обучения и 21 курс по выбору студента.

В Америке считают, что управление гостиницей аналогично управлению любым другим действующим предприятием. Для американцев содержать отель или ресторан - это такой же бизнес, как и любой другой. Практические занятия тоже включены в процесс обучения, но им уделяют меньше внимания.

В США считается важным основательно изучить теорию. Поэтому в американских учебных заведениях упор, особенно на начальном этапе, делают на общей теории управления предприятием. Хотя в программу обучения и входит разбор конкретных ситуаций из практики гостиничного дела (case-studies), однако для будущего менеджера гостиничного хозяйства по американской модели не обязательно досконально вникать в мельчайшие детали деятельности низовых звеньев. Именно благодаря такому подходу специалисты приобретают универсализм и в случае необходимости могут достаточно легко переквалифицироваться, например, в управленцев другого направления.

Выпускники американских учебных заведений сильны в теории, но после окончания учебы мало знают о том, как функционирует отель в реальной жизни. И нередко в начале своей карьеры им приходится сталкиваться с определенными трудностями. Ведь владение практическими навыками это - фундамент, на котором строится профессионализм [271].

Hotelschool The Hague (Гаагская школа гостиничного менеджмента)

Секреты управления гостиничным хозяйством в Королевстве Нидерланды на английском языке можно изучать в трех высших учебных заведениях. К ним относятся: Гаагская школа гостиничного менеджмента (Hotelschool The Hague), университет профессионального образования Бреды (NHTV Breda University of Professional Education) и университет профессионального образования CHN (Christelijke Hogeschool Nederland)

Гостиничная школа, расположенная в Гааге, была основана в 1929 году. После Амстердама и Роттердама Гаага является третьим по величине городом страны. Здесь проживает свыше 400 тыс. человек. Город является столицей провинции Южная Голландия. Расширяясь, город включил в свои границы небольшое рыбацкое поселение Схевенинген. Со временем благодаря умело вложенным в местную туриндустрию финансам этот городской район стал самым модным местом отдыха как для местных жителей, так и для всего Бенилюкса. Если вы хоть раз летом ездили автобусным маршрутом по Европе и попадали в Амстердам под выходные, то не могли не заметить огромные автомобильные потоки, медленно движущиеся в северном направлении. Это Бенилюкс пробирается на пляжи Северного моря.

Со времен создания первых Генеральных штатов Гаага является политической столицей Нидерландов. Здесь находятся парламент и правительство страны, а также королевская резиденция. В городе находятся также посольства разных стран мира и международный суд ООН.

Второй кампус школы располагается в Амстердаме. Население официальной столицы Нидерландов с ее пригородами насчитывает порядка миллиона человек. Это крупный портовый и промышленный город, один из мировых центров огранки алмазов.

Своей основной позицией на рынке образовательных услуг представители Гаагской школы гостиничного менеджмента считают ее сфокусированность на преподавании основ ведения бизнеса. Это значит, что

студентов с самого начала нацеливают на получение результата, соответствующего сложившейся ситуации. Другими словами такой подход можно назвать как международно-ориентированное предпринимательское обучение.

Для того чтобы соответствовать главной задаче обучения, студенты должны уметь работать в интернациональной команде, иметь хорошие коммуникационные навыки, быть способным получать и обрабатывать различную информацию и не бояться принимать на себя ответственность за принятые решения.

Обучение проходит не только в самой школе, но также на базе действующих гостиниц, работающих под маркой Skotel. Так как школа считает, что создание командного духа является одним из приоритетов обучения, она заселяет всех студентов, поступивших на первый курс, в эти гостиницы. Проживание на одной территории дает возможность первокурсникам лучше узнать друг друга, что позволяет им в дальнейшем лучше работать над совместными проектами.

Длительность бакалаврской программы составляет четыре года обучения. По ее окончанию присваивается степень «Бакалавр бизнеса в области гостиничного менеджмнта» (Bachelor Business Administration in Hotel Management). Курс обучения аккредитован Европейской организацией по аккредитации гостиничных школ (EFAH).

Бакалаврская программа состоит из трех этапов, каждый из которых сконцентрирован на определенной сумме теоретических знаний и практических навыков. Первый этап длится полтора года и ориентирован на деятельность отеля. Сюда входят такие курсы обучения, как основы гостиничного менеджмента, деньги и рынок, организация деятельности гостиницы, организация работы персонала, навыки проведения тренингов, второй иностранный язык. В конце этого периода студенты также в течение шести месяцев проходят практику.

Затем следующий этап обучения длительностью один год. Он посвящен тактическому управлению отелем. Студенты изучают маркетинг, финансы, управление человеческими ресурсами, навыки лидерства, управление информацией и коммуникациями, бизнес-планирование, навыки проведения тренингов, второй иностранный язык и методики проведения исследований.

Последний полуторагодовой этап отводится уже стратегическому менеджменту. Он состоит из больших блоков по управлению стратегией и изменениями, совершенствованию навыков обучения персонала и написанию диплома. После прохождения полугодовой практики студенты защищают дипломный проект и получают заветную степень бакалавра бизнеса.

В Гаагской школе гостиничного менеджмента можно также получить степень магистра гостиничного менеджмента. Степень присваивается Роттердамским университетом им Эразма. Программа длится один год и состоит из трех 12-недельных семестров обучения и семестра написания диссертационного проекта.

Программа обучения состоит из трех блоков: теоретических знаний по менеджменту, практической работы под управлением закрепленного наставника и созданию компетентности по тому или иному направлению деятельности гостиницы. Поэтому в мастерский курс вошли такие предметы, как стратегия развития бизнеса, мастерство выполнения операций, управления человеческими ресурсами, основы финансового менеджмента, маркетинговые концепции и планирование, системы гостиничного сервиса, финансовое планирование, организационные изменения, финансовый контроль. Кроме этого в блоке улучшения компетентности будущих менеджеров среднего и высшего звена учат написанию сценариев, креативным подходам к работе, методике проведения исследований, управлению цепочками поставок, созданию подразделений, межкультурным коммуникациям и проведению деловых игр. Обучение сопровождается практикой на рабочем месте.

Рассмотрим некоторые аспекты профессионально-компетентностной подготовки менеджеров гостеприимства в отечественной системе профессионального образования.

Основной недостаток отечественной системы профессионального образования - ее не гибкость, в нынешнем ее виде она не способна отвечать наступившим изменениям в структуре экономики и социальной сфере. В такой ситуации на первый план выходит создание гибкой и эффективной системы образования и профессиональной подготовки. К числу основных проблем в этой сфере относятся: несоответствие структуры подготавливаемых специалистов потребностям рынка труда; несоответствие большинства действующих образовательных стандартов требованиям работодателя; изменение информационно-технологической базы образования с учетом современных требований и потребностей студентов (в частности, речь должна идти о более активном и продуктивном использовании электронных информационных ресурсов); изменение структуры и уровня профессиональной и научной подготовки преподавателей. Разумеется, образование не может регулироваться исключительно рынком труда, обслуживая исключительно сиюминутный заказ. Образование - социальный тренд, оно решает и общую задачу социализации новых поколений. Так, развитие современных технологий все больше требует именно высшего образования, которое является в современном мире элементарной «путевкой в жизнь», становясь базовым условием жизненного успеха и самореализации [278].

Что касается отечественного опыта, толчок развитию активным методам обучения профессиональной деятельности специалистов - менеджеров, послужили методы обучения Школы бизнеса МГУ (Виханский О.С, Наумов А.), Государственной академии управления (Зобов А.М.), Нижегородский институт менеджмента и бизнеса (Егоршин А.П.), Поволжская академия государственной службы (Фокина Т.П.). Интересна на наш взгляд программа МВА («Мастер делового администрирования», Master

of Business Administration), начатая в 1996 году в Школе бизнеса МТУ и на экономическом факультете Государственного университета Нижнего Новгорода. Ее создание было обусловлено потребностью компаний «Большой шестерки» в квалифицированных сотрудниках.), аналогично программе Северо - Восточного университета в Бостоне. (Продолжительность программы составляет 15 месяцев, включая 12 месяцев работы в аудиториях 3 месяца практики в одной из фирм «Б.Ш.»). Здесь широко используются такие методы как деловые игры, метод конкретных ситуаций, тренинг. Основополагающая идея данных методов строится на вере в то, что деятельность менеджера - это больше межличностные отношения, коммуникативные умения, чем просто знания. Лучший способ развития этих качеств достигается тренировкой через моделирование действий. Сегодня признается, что такой концептуальной основой стало практикующее научение, исходящее из предложения, что навыки и умения, и адекватное в ходе приобретения опыта с последующим его осмыслением, теоретизацией и проверкой на практике.

Межличностные отношения - это тот горизонт бытия, на котором имеются все предпосылки для реализации сущностных качеств человека, таких как способность к любви и состраданию, принятие другого как уникального и равно себе. Это также тот уровень, которыми в наибольшей степени ответственен за передачу общечеловеческих ценностей. На этом же уровне встречаются в переплетении, противостоянии или конструктивном диалоге общечеловеческие ценности и социальные интересы человека.

Сущность межличностных отношений состоит в образовании партнерами новой системы, в которой происходит обмен их личностными содержаниями. Необходимо уметь слушать и слышать других.

В различных исследованиях называется неодинаковый состав главных компонентов обучения. Т.А. Ильина в их число включает преподавателя, используемые им методы и средства обучения для решения конкретных задач усвоения содержания, и учащегося, работающего под его руководством

на занятиях и самостоятельно дома, а также общую обобщенность учебного процесса наглядными и техническими средствами и так далее [109].

По мнению М.М. Левиновой, процесс обучения представляет собой саморегулирующуюся открытую систему, состоящую из двух видов деятельности: педагога и учащихся. Связующим звеном между ними служит информация. И.Я. Лернер называет деятельность преподавания, деятельность учения и объект усвоения [151].

С нашей точки зрения, если опосредствующим компонентом простейшего основного отношения обучения будет информация, содержание изучаемого или объект усвоения, предусмотренные учебной программой, то учебный процесс не получит движения. Живой учебный процесс реализуется в совместной деятельности педагога и учащегося, опосредуемой информацией, которая включает не только сущность обучения, но и другие сведения, обучающие вместе с содержанием обучения фонд информационного обмена между участниками учебного процесса и служащие усвоению этого содержания и его практическому применению учащимися.

В отличие от традиционного обучения в рамках практического научения, как отмечает Наумов А., и мы согласны с ним, имеет место ряд важных сдвигов к данному процессу. Так, если при традиционном обучении главная ответственность за результаты возлагается на преподавателя, то научение переносит эту ответственность на студента как личность.

Если традиционное обучение является, главным образом, познавательным процессом, то научение в основном ориентируется на конкретные действия и поведенческие процессы. Традиционный анализ фактов и абстракционных процессов переходит в приобретение навыков и умений, и в конечном счете - в новое поведение. Минимальная личная вовлеченность студента в рамках традиционного обучения заменяется психологической и физической вовлеченностью со взятием на себя ответственности за ход и результаты занятий. В целом практикующее

научение - это научение, требующее взятия на себя обязательств по активному использованию всех имеющихся возможностей в научении и по применению их результатов в своем каждодневном мышлении и поведении. При этом отражается студенческий взгляд, познание того или иного предмета идет путем мозаичного создания общей картины: что дает данная часть предмета для развития возможностей, сложность восприятия отдельных частей предмета и их «нужность» для данного студента.

Обучаясь управлению с помощью *МКС (методу конкретных ситуаций*), студенты могут очень эффективно улучшить свое понимание процессов, происходящих в управлении, и повысить свою компетентность через изучение, построение предположений и их обсуждение в рамках реальных событий. Как отмечают сами студенты и преподаватели, использующие данный метод обучения при подготовке конкретной ситуации, а затем ее обсуждения развиваются навыки логического мышления, анализа и оценки фактов и разработки альтернатив, необходимых для решения проблем и принятия решений.

Самым главным критерием эффективности МКС (метод конкретных ситуаций) как преподаватели, так и студенты считают формирование и улучшение межличностной и групповой коммуникации, так как нельзя взять книгу и найти в ней путь к правильному общению именно в данной ситуации с данной задачей и данными людьми. В ходе же обсуждения ситуации в группе, а затем при общей дискуссии вырабатываются именно те личностные функции, которые так необходимы для взаимопонимания.

Известный преподаватель МКС Дуглас Коустер считает, что «метод кейсов» преследует помимо всего прочего цель заставить студента подумать, составить собственное мнение и прийти к собственным выводам, вовлечь студента в обучение, в условиях, которые приближаются к тем, в которых мы обучаемся в действительной жизни. Студент должен решить сам, что сделал бы он или она, а не кто-нибудь другой. Это составляет самую сердцевину метода».

Каждая КС насыщена не только событиями, фактами, цифрами, персонажами, но и чувствами, эмоциями, динамиков, что делает ее частью реальной жизни, принесенной в аудиторию.

Среди широкого арсенала методов обучения специалиста-менеджера-заметное место занимает метод обучения на основе *проектов (Project Based Learning)* [55]. Отмечаются две особенности данной методики: практическая ориентированность и возможность самостоятельной работы обучаемых в отрыве от преподавателя в течение значительных промежутков времени.

Итак, рассмотрим ведущие отечественные высшие учебные заведения, осуществляющие подготовку специалистов в сфере гостеприимства.

Институт туризма и развития рынка Государственного университета управления был создан приказом ректора Государственного университета управления в феврале 1997 г.

В настоящее время институт туризма и развития рынка это - современная научная школа, опирающаяся на высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав и последние достижения в области экономических дисциплин, психологии, информационных технологий, менеджмента.

В состав Института входят кафедры: Гостиничного и туристического бизнеса, Таможенного менеджмента, Физической культуры и спорта, а также центр дополнительных образовательных услуг и консалтинга «Бизнес-центр «Вояж», учебно-туристическая фирма «Тайфун-тур».

Миссия Института туризма и развития рынка состоит в следующем:

- быть ведущим инновационным, научно-образовательным центром России, достойным лидером в стране по образованию в области менеджмента в туризме;

- обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов-менеджеров, обладающих фундаментальными знаниями, устойчивыми и развитыми умениями и навыками, нацеленных на инновационную

деятельность, имеющих лидерские качества и воспитанных на лучших гражданско-патриотических традициях;

- вносить значительный вклад в создание современной индустрии туризма России.

С момента своего создания Институт туризма и развития рынка стал ведущим вузом туристической отрасли России. На сегодняшний день это:

- членство в европейских ассоциациях вузов, осуществляющих подготовку в сфере туризма и гостеприимства, Eurhodip и Amfort;

- международные образовательные программы, предусматривающие обучение студентов в ведущих вузах Европы в сфере туризма и гостеприимства;

- образование по программе MBA («Мастер делового администрирования»);

В Институте туризма и развития рынка ведется подготовка специалистов по очной (дневной) и очно-заочной (вечерней) формам обучения. В процессе обучения реализуются следующие программы:

- программа получения высшего образования на базе среднего (полного) общего образования, среднего профессионального и среднего специального образования;

- международная программа подготовки специалистов, которая проводится Институтом совместно с Торгово-промышленной палатой РФ, институтом туристического и гостиничного менеджмента (Кипр) и университета Анже (Франция).

Учебно-производственную и преддипломную практику студенты Института туризма и развития рынка проходят в гостиничных комплексах и туристических фирмах Москвы и других городов РФ, таких как: «Мариотт», «Арарат – Парк Хаятт», «Холидей Инн», «Президент Отель», «Золотое кольцо», «Метрополь», «Националь», «Балчуг», «Салют», «Гранд - отель», «Измайлово», туристических фирмах ВАО «Интурист», АО «Московский спутник», «Нева», «Франс-тур», «Спутник-Столица», а также в

Государственном Таможенном Комитете. Это помогает будущим выпускникам определить сферу применения своих знаний и решить проблему трудоустройства.

В Институте туризма и развития рынка была создана секция «Гостиничный и туристический бизнес» Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области менеджмента, на базе которого в 2004 г. Образовалась Ассоциация вузов, осуществляющих подготовку специалистов для туристской индустрии. Президентом Ассоциации является директор Института туризма и развития рынка профессор А.Д. Чудновский.

Институт имеет партнерские связи с рядом зарубежных институтов: University of Calgary (Канада), IHTTI School of management Neufchatel (Швейцария), Bournmouth University (Великобритания), Christelijke Hogeschool Noord - Niderland, Leeuwarden (Нидерланды), Educational Institute of AH & MA American Hotel and Motel Association (США). С 1999 г. Институтом туризма и развития рынка совместно с Кипрским институтом менеджмента туризма и гостеприимства (г. Никосия) реализуется международная учебная программа.

С декабря 2003 г. Институт туризма и развития рынка предлагает профессиональную переподготовку высшего уровня по программе «MBA – гостиничный и туристический бизнес», дающую квалификацию "Мастер делового администрирования"

Высокое качество подготовки специалистов в сфере гостинично-туристического бизнеса обусловлено высококвалифицированным профессорско-преподавательским составом Института. Учебный процесс обеспечивают 68 преподавателей, из которых 1- действительный член академии естественных наук, 5 докторов наук, 12 профессоров, 49 – кандидатов наук. В Институте ведется активная научная работа, по результатам которой выпущено свыше 10 учебников и учебных пособий, учебные программы и методические указания к курсовому проектированию по курсам «Менеджмент туризма», «Менеджмент гостеприимства»,

«Инфраструктура туризма и гостеприимства», «Инвестиционный менеджмент», «География туризма» и другие, а также ряд монографий. Защищаются докторские и кандидатские диссертации, тематика которых имеет важное теоретическое и практическое значение.

Бессменным руководителем Института туризма и развития рынка является заслуженный работник высшей школы РФ, действительный член академии естественных наук и Национальной академии туризма, доктор экономических наук, профессор А.Д. Чудновский, который с 1995 г. заведует кафедрой Гостиничного и туристического бизнеса, а с 1997 года возглавляет деятельность Института.

Профессор А.Д. Чудновский работал в качестве визитинг-профессора в Корнельском университете (США) и в Калгари (Канада), участвовал в работе международных экономических форумов в Санкт–Петербурге, в настоящее время принимает участие в деятельности комитетов «Содействие профессиональному образованию и инновационной деятельности» и «Развитие туризма» Торгово-Промышленной палаты РФ, участвует в международных образовательных программах.

В 2005 г. Институт туризма и развития рынка был удостоен награды правительства Москвы «За большой вклад в подготовку специалистов для гостинично-туристского комплекса «Путеводная звезда – 2005».

Использование современных методов обучения, подбор тематики деловых игр и курсовых проектов, прохождение производственной и преддипломной практики в ведущих отечественных и зарубежных туристских фирмах, гостиницах, организациях, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, позволяет выпускникам Института туризма и развития рынка правильно ориентироваться в условиях конкуренции и успешно реализовывать свои возможности как на отечественном, так и на международном рынках.

Международный институт гостиничного менеджмента и туризма (МИГМТ).

МИГМТ создан 1 июня 1993 года на базе одного из старейших экономических вузов России – Московского экономико-статистического института (МЭСИ), в настоящее время переименованный в Московский государственный университет экономики, статистики и информатики.

Учебная программа МИГМТ строится в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования.

Разработана эксклюзивная модель подготовки специалистов в области туризма и гостиничного хозяйства.

Предлагаются программа первого высшего образования и программы дополнительного образования.

МИГМТ – единственный в России институт, сертифицированный Всемирной Туристской Организацией по пятилетней программе "Master in Tourism and Hotel Management".

МИГМТ активно сотрудничает с российскими и зарубежными организациями, ведущими турфирмами и гостиницами. МИГМТ – член Делового Совета Всемирной Туристской Организации, действительный член Российского Союза туриндустрии, член Ассоциации "Университет гостиничного, туристского и ресторанного бизнеса". МИГМТ является пилотным институтом проекта Британского Совета "Higher Education Network".

В работе института принимают участие ведущие ученые в области подготовки кадров для туриндустрии, специалисты-практики, работающие в отрасли (всего более 50 преподавателей, из которых 80% имеют ученую степень).

Сотрудники МИГМТ принимали активное участие в реализации проекта Европейского Сообщества TACIS EDURUS 9510 "Укрепление учебной базы для туриндустрии", в совместных образовательных проектах The Best Eastern Hotels и др.

В 2000 году институт стал лауреатом премии "Хрустальная ладья" в номинации "Подготовка кадров для гостинично-туристского комплекса" Правительства г.Москвы.

В 2005 году институту была присуждена национальная туристическая премия им. Ю. Сенкевича за вклад в развитие туристского образования.

По рейтингам журналов "Карьера" и "Образование в России" институт в течение последних лет входит в число лучших ВУЗов России.

В настоящее время в *Российской Международной Академии туризма* (далее РМАТ) - ведущий российский образовательный и научный центр в сфере профессионального туристского образования международного уровня, сертифицированный в соответствии со стандартами качества ISO 9001:2008, член Ассоциации ведущих гостиничных школ Европы (EURHODIP), участник сети UNITWIN ЮНЕСКО и сети знания Всемирной туристской организации ООН (ЮНВТО).

РМАТ – это система непрерывного профессионального образования в сфере туризма и гостеприимства - подготовительные курсы, среднее профессиональное образование в туризме, высшее образование в сфере туризма, второе высшее образование в туризме, курсы повышения квалификации в туристской сфере, профессиональная переподготовка сотрудников туристской сферы, аспирантура. Профессиональное туристское образование через всю жизнь!

Так же РМАТ осуществляет совместную подготовку РМАТ – Vatel. Обучение осуществляется в Москве по программам и стандартам Института Ватель – входящим так же в 10 лучших школ мира. Учебная программа предусматривает интенсивное изучение английского и французского языков; Стажировка в лучших гостиничных, ресторанных и туристических комплексах Франции, России и других стран Европы; Возможность освоить самые востребованные специальности в сфере гостеприимства и туризма: управляющий гостиницы, ресторатор, руководитель персоналом и т.д.;

Престижные дипломы, позволяющие выпускникам работать в любой стране мира.

Выпускники VATEL – PMAT могут быть уверенны, что по окончании обучения они найдут работу, которая бы соответствовала их образованию и их собственным карьерным планам. Большинство из них, получают предложения от работодателей, еще не закончив обучение, на третьем, четвертом курсе.

Управленцы высшего и среднего звена гостиничного и ресторанного бизнеса с дипломами Института VATEL имеют абсолютное преимущество при прохождении конкурсного отбора на замещение вакантных должностей на всех континентах.

Образовательные программы и философия Института VATEL «Все теоретические знания должны быть незамедлительно подтверждены на практике».

В основе педагогической концепции Института VATEL лежит соблюдение баланса между теоретическим обучением и развитием профессиональных навыков и умений. Практика и стажировки дают студентам возможность подготовиться к профессиональной культуре, применить на практике теоретические знания, научиться проявлять инициативу и работать в команде. Недели, проведенные на практике, дают солидный профессиональный опыт, цена которого особенно ощутима при выходе студента на рынок труда.

В течение всего учебного года теоретические занятия чередуются с практическими на базе тренинговой гостиницы «Измайлово» и в гостиницах – партнерах Института VATEL – PMAT.

Сочинский государственный университет туризма и курортного дела (СГУТиКД) в 2009 г. отметил свое 20-летие. Вуз был основан в 1989 г. в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 29 марта 1988 г. № 388 «Об организации в г. Сочи учебно-научного центра по подготовке, повышению квалификации и переподготовке рабочих кадров и специалистов

в области курортного дела и туризма». Основным структурным подразделением центра стал филиал Кубанского государственного университета. Спустя три года филиал преобразован в Сочинский государственный институт курортного дела и туризма. В 1997 г. вуз обретает университетский статус. СГУТиКД сегодня – признанный лидер в области подготовки кадров для сферы туризма и курортного дела, осуществляющий образовательную деятельность по самому широкому спектру направлений (гостиничный и ресторанный сервис, туризм и курортное дело, экономика и управление, транспортные средства, строительство и архитектура, культура и искусство, ландшафтный дизайн, физическая культура и спорт, рекреация и спортивно-оздоровительный туризм, гуманитарные науки), представленных 31 специальностью. Студентам, а их в вузе около семи тысяч, предоставлена возможность пройти курс обучения по очной, заочной, очно-заочной формам, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения.

Все преимущества качественного университетского образования могут оценить выпускники вуза — специалисты с дипломом СГУТиКД всегда востребованы предприятиями санаторно-курортной сферы, градостроительными организациями, банками, образовательными учреждениями, органами государственного управления.

Особое значение в университете придается развитию международных связей. СГУТиКД — присоединившийся член Всемирной туристской организации, Европейской ассоциации образования по отдыху и туризму (ATLAS), учредитель Черноморской образовательной сети по туризму. СГУТиКД стремится стать равноправным партнером для зарубежных высших учебных заведений, активным участником международных образовательных и научных программ и проектов, привлекательным местом учебы для иностранных студентов, центром научных интересов зарубежных преподавателей и аспирантов.

Сочинский государственный университет туризма и курортного дела с 2010 года является лицензированным международным партнёром

Образовательного Института Американских Отелей и Средств размещения (American Hotel & Lodging Educational Institute, AH&LEI), США. В рамках Глобальной Академической Программы (GAP) СГУТиКД реализует учебные курсы AH&LEI в области гостеприимства, эксплуатации предприятий питания, управления отелями, курортами, клубами и spa-центрами. Лицензированными членами Образовательного Института на сегодняшний день выступают более 90 учебных заведений и гостиничных компаний в 54 странах мира, в том числе, в Бельгии, Китае, Египте, Греции, Англии, Франции, Индии, Гонконге, Ирландии, Ливане, Люксембурге, Сингапуре, Швейцарии, на Украине, в Австрии, а также во многих других странах. AH&LEI является лидером в области разработки современных программ обучения и учебно-методических материалов для ведущих Отельных школ, колледжей и Академий гостеприимства, а его сертификаты признаются предприятиями индустрии гостеприимства по всему миру.

На сегодняшний день установлены и поддерживаются академические связи с Высшей коммерческой школой г. Клермон-Ферран (Франция), Университетом г. Анже (Франция), Университетом Савуа (Франция), Университетом г. Хайльбронн (Германия), Университетом прикладных наук Ольденбурга г. Вильгельмсхафен (Германия), Университетом им. Яна Евангелиста Пуркине г. Усти-на-Лабе (Чехия), университетом г. Хаддерсфильд (Великобритания).

Студенты университета имеют возможность пройти обучение и практику на рабочем месте на фирмах и предприятиях Франции, Болгарии, Испании, Германии, Греции, Турции.

Проблема подготовки профессиональных кадров в сфере туризма для российского бизнеса на сегодняшний момент является весьма актуальной. К сожалению, нельзя утверждать, что количество выпускаемых специалистов соответствует их качеству. Зачастую российские специалисты не знают экономики туризма и гостиничной индустрии, нормативно-правового законодательства в этой отрасли, обладают незначительными, весьма

теоретизированными знаниями, слабы в навыках анимации и вопросах курортно-климатических ресурсов страны. По мнению Е.Н.Ильиной, у многих выпускников вузов по специальностям гостиничного и туристического бизнеса недостаточно развиты профессиональные умения и навыки ведения деловых переговоров с потенциальными покупателями услуг предприятия (организации) [108].

В последнее время наметились положительные тенденции в сфере оценки качества профессиональной подготовки кадров гостеприимства. Так, например, Федеральная комиссия по подготовке управленческих кадров для народного хозяйства на конкурсной основе приняла в качестве базовой программу «Менеджмент туристического бизнеса», разработанную созданным в 1999 году при Академии народного хозяйства при правительстве РФ Центром повышения квалификации и переподготовки туристских кадров «Бизнес и маркетинг». Один из авторов этой программы, кандидат экономических наук Ирина Гончарова считает, что специальное туристское образование должно иметь несколько градаций. В современной России персонал для этой отрасли готовят около 200 учебных высших заведений, не считая подготовительных курсов, курсов повышений квалификации и профессиональной переподготовки. Проводимые в 2003 году общественные слушания «О положении дел с подготовкой кадров туристской и гостиничной индустрии в Российской Федерации» наметили общие тенденции профессиональной подготовки и переподготовки кадров и повышения туристской квалификации.

Начало перестройки всей системы кадровой подготовки в туриндустрии условно можно отнести к 2004 году. В настоящий момент семинары и тренинги проводят множество учебных заведений, программы повышения квалификации осуществляют более 30 российских вузов. Директор Центра Академии народного хозяйства при правительстве РФ отмечает, что в программах профессиональной подготовки специалистов в большинстве стран мира четко разделяют туристскую деятельность и

гостиничную. А в программах высшего профессионального образования государственного стандарта этого нет, везде указывается – «туризм». Нужно ввести специальность «гостиничное хозяйство».

Несомненным лидеров в системе высшего профессионального туристского образования, известным научно-методическим центром, объединившим усилия ведущих специалистов в области туризма, является Национальная академия туризма.

Сегодня многие высшие учебные заведения России, готовящие специалистов для сферы гостеприимства, активно взаимодействуют с зарубежными коллегами. Существует практика стажировок студентов, обучение по совместным программам с выдачей дипломов российского и зарубежного образцов, ведется работа российских вузов с различными зарубежными учебными ассоциациями. К сожалению, эта деятельность не всегда носит системный характер.

Таким образом, можно констатировать, что отечественная система профессиональной подготовки специалистов индустрии гостеприимства активно развивается в сотрудничестве с международными организациям, что позволяет обеспечить уровень подготовки менеджеров гостеприимства в соответствии с мировыми стандартами. Вместе с тем, в профессиональной подготовке специалистов гостиничного хозяйства каждой страны необходимо учитывать специфику инфраструктуры гостиничной индустрии, региональные особенности и менталитет клиентов.

Выводы по первой главе

Рыночные социально-экономические отношения, развивающиеся в российском обществе, обусловливают новые подходы к развитию гостиничной индустрии, что, в свою очередь, приводит к повышению требований к квалификации специалистов гостиничного хозяйства. Квалифицированные кадры в гостиничном бизнесе выступают одним из ключевых факторов успеха конкретного предприятия.

В условиях приведения сферы гостеприимства города – курорта Анапа Краснодарского края к международным стандартам необходимо учитывать уровень профессиональной подготовки будущих специалистов – менеджеров гостиничного хозяйства для управления данной сферой.

В связи с этим к менеджерам гостиничного хозяйства изменились требования. Растет потребность в специалистах, владеющих иностранным языком, поэтому обучение иностранному языку в вузе должен носить профессионально-направленный характер, задачи которого определяются, в первую очередь, коммуникативными и познавательными потребностями специалистов соответствующего профиля, в нашем случае менеджеров гостиничного хозяйства.

Ведущее место в данной ситуации отводится формированию основ профессиональной направленности студентов, будущих менеджеров гостиничного хозяйства, которая закладывается на начальных курсах обучения и продолжается в течение всего обучения в высшем учебном заведении, в том числе и в процессе обучения иностранному языку.

Но невозможно сформировать будущего специалиста, отвечающего всем современным требованиям рынка труда, с высоко развитой профессиональной компетенцией без формирования в нем профессиональной направленности.

Поэтому, сегодня одной из основных задач вуза, можно выделить отдельно формирование основ профессиональной направленности специалиста, в нашем случае менеджера гостиничного хозяйства, сегодня оно рассматривается как неотъемлемая часть учебно-воспитательного процесса и является основным критерием качества профессиональной подготовки будущих специалистов.

Профессиональная направленность менеджера гостиничного хозяйства - это комплекс свойств личности, основу которого составляет совокупность интересов, потребностей, мотивов, ценностных ориентаций, идеалов о предстоящей работе, в сфере гостиничного хозяйства, у студентов,

определяющих направленность по овладению профессией «менеджер в сфере гостиничного хозяйства».

Профессиональная направленность менеджера гостиничного хозяйства характеризуется наличием основных компонентов таких как: *мотивационно-ценностным, профессионально-гностическим и эмоционально-волевым.*

Критериями сформированности профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства выступают: *мотивация, уровень знаний, активность в обучении.*

Изучение иностранного языка повышает возможность формирования основ профессиональной направленности. Начиная с первого курса в процессе формирования основ профессиональной направленности будущих специалистов, чем больше растет значимость изучения иностранного языка, тем положительней становится отношение студентов к будущей профессии.

Формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в вузе - это целостный, непрерывный, полиструктурный процесс, включающий в себя практическую и творческую деятельность, направленную на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, умений и навыков специалиста; отражающую его профессиональную направленность адекватную квалификационным стандартам профессии.

Глава II. ОБОСНОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

2.1. Реализация возможностей иностранного языка в формировании у студентов менеджеров гостиничного хозяйства основ профессиональной направленности в процессе обучения в вузе

Решение проблемы улучшения изучения и преподавания иностранного языка с целью профессиональной подготовки менеджера гостиничного хозяйства заключается в реализации контекстного обучения, т.е. когда формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства проходит в условиях интеграции учебной деятельности студентов по овладению иностранным языком с их будущей профессиональной деятельностью. Иностранный язык в данном случае выступает средством решения задач и проблем в контексте и логике технологических процессов профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства, «разворачивающихся во времени и пространстве в ситуациях иноязычного общения» [121]. Задача профессионализации менеджера гостиничного хозяйства в условиях вуза состоит в максимальном использовании дидактических возможностей учебной программы с целью формирования устойчивого уровня профессиональной направленности у студентов в процессе обучения, выработки в процессе изучения предмета системы научно-практических знаний и умений, влияющих на качество решения профессиональных задач и определенных личностно-профессиональные качеств, необходимых в общении с людьми при решении их жизненных проблем. Для реализации поставленной цели целесообразно решить следующие задачи:

- определить современные требования к уровню иноязычной подготовки менеджера гостиничного хозяйства;

- уточнить и обосновать цели и задачи обучения иностранным языкам в вузе;

- уточнить специфику дидактических и методических принципов обучения, обосновать этапы обучения в соответствии с профессионализацией подготовки менеджера гостиничного хозяйства и рациональное соотношение обучения различным видам речевой деятельности на каждом этапе;

- уточнить принципы распределения языкового и текстового материала по этапам и провести отбор учебных материалов;

- выявить специфику использования упражнений для каждого этапа (типы упражнений, соотношение подготовительных и речевых упражнений в зависимости от этапа обучения);

- определить организационные формы бучения, разработать формы и методы контроля и экспериментально проверить эффективность профессионально- направленного курса обучения иностранному языку.

Формирование готовности к профессиональной деятельности как качества и состояния личности специалиста начинается с осведомленности о профессии; далее идет приобретение необходимых знаний, умений, навыков, способностей их реализовать в конкретных условиях, укрепление профессиональных мотивов, положительное отношение к избранной профессии, повышение требовательности к себе, самокритичности и т.д. и заканчивается этот процесс тем, что готовность к профессиональной деятельности становится устойчивым интегративным личностным образованием [175]. Принимая во внимание вышесказанное весь этап формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства мы разделили на четыре этапа: *мотивационно - познавательный, профессионально - этический, профессионально - ориентированный, профессионально - определяющий.*

Учитывая, что исходный уровень языковой подготовки большинства

абитуриентов неязыкового вуза не соответствует программным требованиям средней общеобразовательной школы, невозможно на основе имеющихся у первокурсников знаний, умений и навыков в области иностранного языка перейти к основному курса обучения в соответствии с программой вуза. Поэтому для определения уровня знаний иностранного языка, после школьной программы, первокурсникам был предложен тест. Он показал, что 80 % не владеют даже начальным уровнем английского языка, 17 % показали низкие знания и лишь 3% показали средние знания английского языка. Так как знаниями по иностранному языку студенты первого курса практически не владели. В связи с этим, на первом, мотивационно - познавательном этапе, происходит выявление и ликвидация пробелов в знаниях, полученных в средней общеобразовательной школе; выравнивание языковой подготовки, активизация речевых умений и навыков на основе школьного минимума; овладение основами грамматики и необходимым лексическим материалом для участия в несложной беседе на бытовые темы; подготовка к работе с литературой по специальности. Здесь большое значение имеет выбор тех тем и упражнений, которые будут соответствовать не только уровню их языковой подготовки, их увлечениям, их интересам, но и такие, которые помогут им в их будущей профессии. На этом этапе происходит знакомство с выбранной профессией – менеджера в сфере гостиничного хозяйства средствами иностранного языка, создающими основу для последующих этапов формирования основ профессиональной направленности; содержание обучения включает вводный курс знаний о направлениях деятельности менеджера гостиничного хозяйства в мировой практике с выбранной специальностью средствами иностранного языка, создающими основу для последующих этапов формирования основ профессиональной направленности.

На данном этапе формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства большое значение имеет организация учебной и внеаудиторной работы по развитию

положительной мотивации, гуманистической направленности личности, своевременной диагностики формирования и совершенствования личностных качеств, общего развития каждого студента. Успешность овладения профессией определяется, прежде всего, уровнем сформированности положительных ценностей еще в школьном периоде. Формирование мотивации способствует развитию качеств, а успехи в учебной работе закрепляют интерес и положительную направленность к избранной деятельности [142].

Материал, изучаемый в первом семестре первого курса факультета «Социальной работы, управления и рекламы», включает темы, как правило, бытового характера:

1. «Я и мой мир», «Поездки и путешествия», «Устройство на работу»

Второй этап (профессионально-этический) предусматривает ознакомление с профессиональной лексикой по работе менеджера в сфере гостеприимства, постепенное приобщение к специфике деятельности менеджера гостиничного хозяйства с применением зарубежных материалов. Отрабатываются основные речевые штампы, при этом преподаватель последовательно ведет работу по созданию у обучаемых стереотипов общения на иностранном языке, навыков активного диалога, проявления интереса к личности клиента. Студентам все чаще предлагается работа с зарубежными источниками (периодические журналы по профессиональной деятельности, статьи из англоязычных газет, материалы из Интернета и др.). На данном этапе происходит осознание и осмысление международно-этических норм и правил, а также социальной значимости профессии менеджера гостиничного хозяйства и его предназначения в обществе; развитие профессионально-ориентированных, прикладных лингвистических умений; приобретение теоретических знаний и практических умений, способствующих формированию основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства. Таким образом, на занятиях английскому языку закладываются основы формирования профессиональной

направленности менеджеров гостиничного хозяйства. Кроме работы над формированием умения самостоятельно строить иерархии ценностей и самостоятельно обосновывать выбор поведения на основе добровольно выбранных ценностей, ведется плодотворная работа над речью, студенты овладевают техникой внешнего выражения мысли, языковой грамотностью, учатся мыслить логично, последовательно, самостоятельно. Все эти умения служат цели формирования профессиональных качеств менеджеров гостиничного хозяйства, осознанию и осмыслению этических норм и правил, а также социальной значимости менеджера гостиничного хозяйства и его предназначения в обществе; развитию профессионально-ориентированных, прикладных лингвистических умений; приобретению теоретических знаний и практических умений, способствующих формированию основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства.

В качестве организационных форм подачи материала выбраны лекционно-практические и практические занятия. Разработана система упражнений по обучению студентов основным приемам работы с текстами и формированию умений монологического и диалогического высказывания.

Третий этап (профессионально-ориентированный) предусматривает владение иностранным языком в профессионально значимых ситуациях и предполагает наличие более широких умений и навыков практического владения языком относительно своей профессии в деловом профессиональном общении, т.е. не только знание специальной лексики, но и умение оформить средствами иностранного языка свои познания в специальных дисциплинах.

Тематика изучаемых материалов следующая:

- Менеджер в сфере гостеприимства как профессия.
- Сфера гостеприимства в России и за рубежом.
- Индустрия гостеприимства в целом.
- Внутренний мир отеля.
- Классификация отелей.

- Номерной фонд отеля.

- Сервис в отеле.

- Профессии в сфере гостеприимства.

- Как стать успешным управляющим отеля.

Обучение иностранному языку на третьем этапе ведется в диалоговом режиме в системах «менеджер гостиничного хозяйства – клиент»; «менеджер гостиничного хозяйства – подчиненный». Данный этап формирования основ профессиональной направленности предусматривает определение возможности индивидуального роста студента в профессиональной деятельности; проявление инициативы, самостоятельности в учебной деятельности по иностранному языку с целью использования ее результатов в профессиональной и научной деятельности; активизацию работы научного студенческого общества по организации и проведению международных конференций, «круглых столов» и др.

Особое внимание уделяется использованию иностранного языка в качестве главного способа коммуникации в учебной группе, т.е. при подготовке к занятиям студентам предлагаются такие виды деятельности, которые стимулируют у них стремление показать свое владение иностранным языком. Предпочтение отдается в первую очередь умению использовать язык как средство общения, на первом месте стоят требования определения качества усвоения будущим специалистом пройденного материала по иностранному языку, основным критерием которого является умение применять полученные знания на практике.

Четвертый этап (профессионально-определяющий) предусматривает практическую деятельность и овладение профессией; осмысление перспективы овладения профессией «менеджер в сфере гостеприимства». На данном этапе происходит качественное изменение в изучаемой тематике, продолжается углубление в будущую специальность, осваиваются новые специальные термины, расширяется терминологический словарь студентов, продолжается изучение английского языка по четырем видам речевой

деятельности, совершенствуются умения и навыки в переводе, акцент в обучении ставится на освоение аспектов речевой деятельности в сфере гостеприимства. Отбираемый материал на этом этапе должен соответствовать определенным требованиям: посильность и доступность, наглядность, комбинирование различных подходов в организации учебного материала, а также сознательное и активное усвоение, которое обеспечивается путем осмысления, творческой переработки и применения изучаемого материала.

Практика показывает, что повышение уровня сформированности основ профессиональной направленности на занятиях иностранного достигается за счет активизации учебной работы студентов при внедрении методов активного обучения, разрабатываемых на основе профессионально-направленного языкового материала. Методы активного обучения представляют совокупность способов организации учебно-познавательной деятельности студентов, активизирующих их мыслительную деятельность при усвоении нового учебного материала и реализации уже имеющихся знаний.

В процессе обучения принцип активности является ведущим, так как без внешней (преподаватель активизирует студента на занятиях) или внутренней активности (стремление самого студента активно участвовать в процессе обучения) невозможно получить элементарные знания или сформировать простейшие умения и навыки. Наглядность, систематичность, доступность и прочность являются необходимыми элементами процесса обучения и способствуют оптимизации этого процесса. Осознание мотива деятельности самими студентами и наличие у них интереса к приобретению определенных коммуникативных умений на иностранном языке становятся дидактическими особенностями процесса обучения [103].

В связи с этим почти на всех этапах формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка используются методы активного

обучения, которые более всего способствуют формированию основ профессиональной направленности студентов: групповая дискуссия, деловая игра, коллективный поиск информации, анализ конкретной ситуации (кейс-стади), беседа. Занятия по проверке знаний проводятся на основе коммуникативно- ориентированных, обучающих и контролирующих тестов. Такая работа позволяет увидеть индивидуальные особенности развития и субъективный опыт каждого студента.

В настоящее время существует достаточное количество учебников по английскому языку для будущих менеджеров гостиничного хозяйства. Однако преподавателям иногда приходится разрабатывать собственные материалы. Для выбора из уже существующих или адаптации имеющихся и для составления собственных материалов преподавателю необходимо определить критерии, по которым они будут анализироваться и оцениваться с целью их последующего приобретения, модификации или разработки. Данные критерии должны включать следующее:

- материалы, входящие в содержание УМК должны быть связаны с национальными и историческими традициями;

- учебники должны соответствовать современным методическим тенденциям и быть ориентированы на разнообразные способы подачи материала;

- учебники должны давать представление о мире как о едином пространстве и в контексте межкультурной коммуникации;

- учебники должны учитывать баланс между формой подачи материала и тщательной отработкой всех языковых навыков и аспектов языка;

- книги для преподавателя должны быть ориентированы на развитие профессионального уровня преподавателя;

- учебные пособия должны строиться на принципах уважения к личности учащегося, вовлечения всех обучающихся в процесс изучения языка, поощрения, а не подавления индивидуальных способностей [103].

Концептуальной основой для определения содержания и обучающих

стратегий в преподавании иностранного языка в условиях многоязычия служит социокультурный подход к языковому образованию:

- развитие коммуникативной культуры студентов;

- обучение этике поведения в обществе;

- обучение этике общения, обучение иноязычному общению в контексте диалога культур [28].

Учебный материал по иностранному языку, разработанный на этой основе способствует формированию основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства, его структура определена на основе поэтапного изучения иностранного языка. С целью успешного формирования основ профессиональной направленности студентов применяются многоуровневые учебно-методические комплексы, учитывающие возрастные и психологические особенности обучаемых. Тексты к каждому этапу профессионально-направленного обучения иностранному языку подбираются с учетом посильности и доступности. В начале работы они небольшие по объему, на основе изученного языкового материала и включают небольшое количество новых лексических единиц. Всем учащимся предлагается один и тот же текст, затем разные, но примерно равной степени трудности с учетом индивидуальных возможностей учащихся, для тех, кто нуждается, предусмотрены карточки с опорами и опорными элементами. Таким образом, в данном случае одновременно происходит реализация принципов профессиональной направленности обучения и дифференцированного индивидуального подхода.

На первом этапе работа с текстами проводится под руководством преподавателя, на последующих этапах - самостоятельно. Предлагается задание: прочитать текст, понять и передать его содержание на русском языке (в ограниченное преподавателем время). Некоторые незнакомые слова с переводом записываются под текстом, либо учащимся предлагается найти эти слова в словаре. Контроль понимания прочитанного текста проводится различными приемами (например, тестовая проверка, передача содержания

на русском языке, ответы на вопросы по содержанию прочитанного).

На втором этапе каждому студенту предлагается отдельный текст, выделяется определенное время, за которое необходимо прочитать, понять и передать содержание прочитанного текста на русском языке в письменной форме либо провести тестовую проверку.

Третий и четвертый этап предусматривают более сложную работу с текстами: за определенное время необходимо прочесть, понять текст и передать содержание прочитанного текста на иностранном языке, затем следует обсуждение содержания текста на иностранном языке.

Несмотря на то, что все учебные пособия преследуют близкие цели, использование того или иного пособия расставляет свои акценты. Авторы учебников стараются обеспечить материалом каждый этап процесса обучения, что в действительности позволяет преподавателю обходиться лишь информацией, представленной в учебнике. Тем не менее, такие учебные пособия не учитывают конкретных потребностей студентов неязыкового вуза и зачастую отстают, либо опережают процесс изучения специальных дисциплин на русском языке, что в свою очередь с одной стороны тормозит процесс усвоения новых знаний, а с другой - выдвигает более серьезные требования к организации процесса обучения, особенно на начальном этапе. Кроме того, ни одно из этих пособий не может в полной мере соответствовать целям и задачам обучения конкретной группы студентов в рамках конкретного вуза.

У студентов экспериментальных групп обучение проходило по учебному пособию «Английский язык для менеджера гостиничного хозяйства, подготовленное аспирантом Филиала РГСУ в г. Анапа. Учебное пособие состоит из трех разделов. При составлении пособия использовались только зарубежные источники. Пособие включает до 200 терминов, составляющих активную лексику, используемую в практической деятельности менеджера гостиничного хозяйства. В пособии рассмотрены следующие темы:

- The inner world of the hotel (Внутренний мир отеля);

- Hotel classifications (Классификация отелей);

- Hotel rooms (Номерной фонд);

- Hotel services (Сервис в отеле);

- A hotel managers jobs (Профессии в отеле);

- Different types of the hotel industry jobs (Разнообразие профессий в сфере гостеприимства);

- Hospitality (Гостеприимство);

- The system of hospitality (Система гостеприимства);

- How to become a hotel director (Как стать главным управляющим отеля).

Материалы пособия представлены в виде текстов, диалогов, комментариев к текстам, грамматических и лексических упражнений. Каждый раздел состоит из нескольких тем. В основе каждой темы, лежит система взаимосвязанных заданий и упражнений, активизирующих все виды речевой деятельности: чтение, говорение, письмо, аудирование. При выборе учебного материала автор руководствовался тем, чтобы каждый текст имел профессиональную значимость для студента, избравшего сферу гостеприимства своей будущей профессией, мог служить материалом для бесед и дискуссий и был адаптирован.

Работая с предложенным пособием, студент овладевает профессиональной терминологией, знакомится с будущей профессией, с внутренним миром гостиницы, со службами, осуществляющими гостиничное хозяйство и в результате чувствует себя уверенней при контактах с зарубежными коллегами, легче преодолевает языковой барьер, у него повышается возможность адекватного реагирования в неожиданной нестандартной ситуации. Данное пособие представляется нам оптимальным, поскольку оно отвечает следующим дидактическим требованиям:

- способствует развитию социальной и нравственной активности обучающихся и расширению их профессионального кругозора;

- является базой для заданий по выработке навыков профессионального общения;

- обладает информативностью и мотивированностью, способствует развитию интеллектуальной и профессиональной потребности в чтении иноязычной литературы по специальности;

- соответствует уровню развития языковых и профессиональных навыков обучаемых;

- внутренняя структура пособия отражает тематическое упорядочение материала и профессионального содержания.

По своему содержанию данное пособие служит в первую очередь достижению образовательной цели в ее профессиональном аспекте: анализ и обсуждение содержания текстов определенно способствуют формированию базовых профессиональных знаний и расширению кругозора учащихся. Что касается актуальности используемых материалов, то следует отметить, что все они носят базовый, научный характер, кроме того, пособие предполагает знакомство обучаемых с аутентичными текстами.

Для изучения зарубежного опыта, установления контактов с зарубежными организациями широкие возможности в этом раскрывает всемирная сеть Интернет.

Поэтому менеджеру гостиничного хозяйства необходимы глубокие и прочные знания английского языка, который должен стать его рабочим инструментом.

В связи с этим, на первый план в процессе обучения иностранному языку на всех этапах мы ставим задачу научить студентов понимать и усваивать полученную иноязычную информацию (в том числе из сети Internet) в наиболее полном объеме, для чего требуется снять грамматические и лексические трудности, сформировать навыки аннотирования и реферирования текстов на иностранном языке.

На всех этапах формирования основ профессиональной направленности в процессе изучения иностранного языка обучение ведется

на основе принципа коммуникативности, который подразумевает обучение общению и формирование способности к межкультурному взаимодействию, включая общение во всемирной сети Интернет - чья жизнедеятельность основана на электронном общении миллионов людей во всем мире, говорящих одновременно [146].

Необходимо отметить, что особый интерес представляет самостоятельная подготовка студента во время прохождения той или иной темы. После первичного введения лексики на основе базового текста, каждому студенту предлагаются одна из более узких тем для изучения.

После определения тем студенты начинают собирать материал с использованием Internet - ресурсов. Каждый студент должен представить сообщение по выбранной теме.

Что касается других заданий (в частности заданий по аудированию), то большая часть упражнений представлена на электронных носителях. Подобные задания представляют собой разнообразные упражнения, составленные аспирантом на основе различных пособий и материалов (в том числе представленных в сети Internet). Студенты по каждому уроку имеют распечатку письменных заданий, которые, относясь к блоку заданий по самостоятельной работе, должны быть, выполнены и в электронном виде переданы преподавателю (или по электронной почте, или с помощью электронных носителей). Преподаватель оценивает выполнение заданий и в электронном же виде с соответствующими комментариями передает их студентам и проводит окончательный контроль на занятии.

Так же студентам предлагался просмотр ряд учебных фильмов по тематике, к ним так же аспирантом был подготовлен ряд заданий, который студенты должны были выполнить, на понимание содержания учебного фильма.

По итогам работы за последние два семестра следует отметить повышение интереса студентов к изучению тем курса, увеличение их активности при выполнении домашних занятий, а также увеличение

своевременности подачи выполненных заданий. Хочется верить, что дальнейшее развитие информационных технологий предоставит преподавателю и студентам еще больше возможностей для интенсификации учебного процесса и введения новых технологий в обучение иностранным языкам.

Привлекательность ресурса всемирной сети Internet обусловлена несколькими моментами:

во-первых, поскольку сеть Internet представляет собой безграничный источник информации, он позволяет преподавателю сэкономить время на поиске необходимого аутентичного материала и сосредоточиться на методической работе по обработке текстовой, звуковой, визуальной информации:

во-вторых, сеть Internet предоставляет большие возможности для творчества, т.к. при использовании онлайнового материала преподаватель становится автором: сам определяет цели, разрабатывает структуру занятия, изобретает новые формы работ. При этом подготовленный преподавателем материал будет «ладно скроен» для студентов, поскольку будет ориентирован на конкретные цели и задачи (students' needs);

в-третьих, сегодня молодежь настолько увлечена сетью Internet, что часть жизни они проводят в виртуальном пространстве. Чаще всего всемирная сеть Internet используется ими как очередная игрушка (игры в сети, дружеская переписка, скачивание рефератов). Мы видим нашу задачу в том, чтобы направить новое увлечение в деловую сторону и сделать общение с сетью Интернет не только увлекательным, а профессионально полезным.

Развитие образования в наши дни органично связано с повышением уровня его информационного потенциала. Как информационная система, сеть Internet предлагает своим пользователям многообразие информации и ресурсов для освоения будущей профессии.

В конце пособия автором разработаны рекомендации по овладению иностранным языком в сфере использования современных технологий. В

этом разделе идет речь об обучении при помощи системы Скайп (Skype), технология Веб-квест (webquest), технология блог (Blog). Приведем основные характеристики современных технологий.

Скайп (Skype) — программа для общения в сети Internet. Скайп — это результат творчества и неустанной работы Никласа Ценнстрома (Niklas Zennström) и Януса Фрииса (Janus Friis). В 2003 году Никлас основал Скайп, глобальную систему интернет-телефонии на базе пиринговой технологии "p2p".Основное хобби Никласа — это воплощение в жизнь принципиально новых концепций и создание экстраординарных компаний. Теперь популярность Скайп растет и в России.

Программа Скайп используется для установления связи между абонентами Скайп, находящимися в любой точке мира (чат, голос, видео); для пересылки файлов любого объема с максимально возможной скоростью; для организации телефонных конференций с несколькими собеседниками (до десяти одновременно).

В последнее время программа Скайп активно используется в образовании. В он-лайн обучении программу Скайп можно использовать для установления связи между учащимися, которые могут находиться на большом расстоянии друг от друга. Коммуникация участников может проходит в форме голосового чата. При наличии веб-камер у учащихся они могут видеть друг друга во время общения. Общение учащихся с помощью программы Скайп может содействовать их знакомству друг с другом; участники могут подружиться на занятии, а затем продолжить общение в свободное от уроков время.

Коммуникационная программа Скайп может служить для достижения учебных целей. Голосовой чат – это прекрасная возможность для любого учащегося выступить перед аудиторией по учебной проблеме с заранее подготовленным сообщением. Учащиеся могут также задавать вопросы педагогу и друг другу для того, чтобы прояснить какой-нибудь значимый для него момент.

Для педагогов предметной области «Английский язык» эта программа особенно ценна. Это, пожалуй, единственная возможность восполнить дефицит прямого общения с учащимся, который неизбежно возникает в он-лайн образовании. При изучении иностранного языка живое общение преподавателя с учащимися абсолютно необходимо. На это, в частности, указывает автор статьи "Opinion: The Importance of Being Synchronous" Joel Haefner.

Такой подход оживляет изучение иностранного языка тем самым, повышая интерес студентов к изучению иностранного языка и овладения им, что влечет естественное улучшение результатов.

Скайп открывает доступ к материалам не только внутри страны, но и оригиналы учебников Великобритании, Америки (в нашем случае студенты изучают дисциплину «Английский язык»), и других англоязычных стран. Познавать языковые особенности в этом случае будет гораздо проще и интересней. Ведь иметь дело с так называемым «Живым языком» гораздо эффективнее.

Технология Webquests Quest в переводе с английского языка - продолжительный целенаправленный поиск, который может быть связан с приключениями или игрой; также служит для обозначения одной из разновидностей компьютерных игр.

Веб-квест (webquest) в педагогике - проблемное задание с элементами ролевой игры, для выполнения которого используются информационные ресурсы интернета. Разработчиками веб-квеста как учебного задания являются Bernie Dodge и Tom March.

По сравнению с такими заданиями на основе ресурсов интернета как тематический список ссылок (Hotlist), мультимедийный альбом (Multimedia Scrapbook), поиск сокровищ (Treasure/Scavenger Hunt) и коллекция примеров (Subject Sampler) веб-квест является наиболее сложным как для учащихся, так и для преподавателя. Веб-квест направлен на развитие у учащихся навыков аналитического и творческого мышления; преподаватель,

создающий веб-квест, должен обладать высоким уровнем предметной, методической и инфокоммуникационной компетенции.

Тематика веб-квестов может быть самой разнообразной, проблемные задания могут отличаться степенью сложности.

Результаты выполнения веб-квеста, в зависимости от изучаемого материала, могут быть представлены в виде устного выступления, компьютерной презентации, эссе, веб-страницы и т.п.

В обучении языку могут использоваться веб-квесты:

- по различным учебным дисциплинам, созданные для носителей языка;
- для изучающих иностранные языки.

Использование веб-квестов и других заданий на основе ресурсов интернета в обучении языку требует от учащихся соответствующего уровня владения языком для работы с аутентичными ресурсами интернета. В связи с этим эффективная интеграции веб-квестов в процесс обучения иностранным языкам возможна в тех случаях, когда веб-квест:

- является творческим заданием, завершающим изучение какой-либо темы;
- сопровождается тренировочными лексико-грамматическими упражнениями на основе языкового материала используемых в веб-квесте аутентичных ресурсов.

Выполнение таких упражнений может либо предварять работу над квестом, либо осуществляться параллельно с ней.

Критерии методической оценки веб-квестов, которые разработали B. Dodge и T.March, направлены на определение степени реализации поставленных задач в каждом разделе квеста:

Введение - мотивирующая и познавательная ценность.

Задание - проблемность, четкость формулировки, познавательная ценность.

Порядок работы и необходимые ресурсы - точное описание последовательности действий; релевантность, разнообразие и оригинальность ресурсов; разнообразие заданий, их ориентация на развитие мыслительных навыков высокого уровня; наличие методической поддержки - вспомогательных и дополнительных материалов для выполнения заданий; при использовании элементов ролевой игры - адекватный выбор ролей и ресурсов для каждой роли.

Оценка - адекватность представленных критериев оценки типу задания, четкость описания критериев и параметров оценки, возможность измерения результатов работы.

Заключение - взаимосвязь с введением, точное описание навыков, которые приобретут учащиеся, выполнив данный веб-квест.

Веб-квесты, удовлетворяющие данным методическим критериям, размещаются в коллекциях на портале веб-квестов университета Сан Диего (Калифорния, США).

Технология Blog

Blog -

- *сетевой дневник* одного или нескольких авторов, состоящий из записей в обратном хронологическом порядке, или иными словами, это сайт в виде журнала, сортированный по датам;
- *это сайт*, построенный по принципу хронологических дневников с простыми и удобными средствами администрирования, не требующий специальных знаний и доступный всем.

Само слово blog – результат сращения слов Web+log. Log – запись событий или повседневной деятельности. Web+log, соответственно, относится к подобной записи, размещенной в сети. Термин weblog первым использовал Jorn Barger.

По версии газеты Washington Post первым блогом считают страницу Тима Бернерса-Ли, где он, начиная с 1992 года, публиковал новости. Широкое распространение блогов началось с 1996 года.

Блог обычно имеет:

- тему;
- содержание;
- ссылки на статьи;
- почту в хронологическом порядке – дата и время публикации сообщения;
- комментарии, оставляемые читателями;
- подразделы;
- ссылки на другие сайты по теме блога;
- список блогов, которые автор читает и в которых он участвует.

Blog может использоваться для того:

- чтобы найти реальную аудиторию для того, что пишут ваши учащиеся (обычно читает учитель и больше обращает на форму, не на содержание);
- чтобы предоставить учащимся дополнительную практику в чтении;
- чтобы направить учащихся к ресурсам online;
- чтобы развивать сотрудничество в группе, способствовать более близким взаимоотношениям в группе;
- чтобы поощрять участие застенчивых учащихся;
- чтобы стимулировать внесеминарские дискуссии – как предшествующие семинарским или следующие за ними;
- чтобы поощрять процесс письма – учащиеся больше переживают о том, чтобы все было написано правильно;
- чтобы оформлять портфолио письменных работ участников. Участники легко могут вернуться к прошлым работам и оценить свой прогресс.

Поддержание интереса участников:

- Работа с блогами идет успешнее всего, когда у участников выработана привычка использования их.
- Тьютор должен постоянно поощрять работу с блогами.
- Тьютор должен отвечать на сообщения быстро, писать короткие комментарии на содержание, задавать вопросы по написанному, чтобы создавать стимул к написанию.
- Участников необходимо стимулировать и поощрять, чтобы они читали и отвечали своим коллегам.
- Писать в блоги может быть обязательным видом деятельности между занятиями. Участников следует поощрять выставлять свои письменные задания в блогах вместо того, чтобы сдавать их тьютору.

Таким образом, возникновение новых средств обучения побуждает к созданию новых технологий с учетом возможностей эффективного их использования. Характерно в этом отношении является возникновение на определенном этапе компьютерной технологии обучения.

Среди инновационных технологий в обучении определенный интерес представляет наиболее перспективный метод анализа конкретных учебных ситуаций - «кейс-стади» («кейс-анализ») [202]. Case study – это активный метод обучения основанный на разборе практических ситуаций. Посредством этого метода обучения происходит формирование основных профессиональных черт: коммуникабельность, лидерство, умение анализировать в короткие сроки большой объем информации, принятие решений в условиях стресса и недостаточной информации.

В этом своем качестве Case study выступает как принципиально необходимое дополнение к лекционной методике проведения занятий, которая является основным элементом обучения в классической системе высшего образования. Метод case study предполагает:

. подготовленный в письменном виде пример кейса из практики;

. самостоятельное изучение и обсуждение кейса студентами;

. совместное обсуждение кейса в аудитории под руководством преподавателя;

. следование принципу «процесс обсуждения важнее принятого решения» [197].

Данный метод обучения предполагает три этапа. Первый этап: изучив текст с описанием ситуации, студент должен самостоятельно попытаться выяснить суть проблемы, определить собственную позицию в оценке ситуации, продумать ответы на вопросы и найти конкретные пути решения проблемы. Второй этап: работа в малой группе. Студенты в небольших группах (4-6 человек) обмениваются мнениями по кругу проблем, составляющих основу кейса, и методом диалогового общения и консенсуса приходят к единому разрешению проблемы. На этом этапе возможны «брейнсторминг» (мозговой штурм), диалог и полилог, дискуссия, спор. Выявляются интеллектуальные лидеры, способные излагать пути решения проблем после группового обсуждения. Третий этап: общегрупповое обсуждение проводится под руководством преподавателя. Как правило, каждая группа высказывает свою точку зрения по кругу проблем, изложенных в ситуации. Преподаватель руководит процессом анализа ситуации, вовлекая в обсуждение как можно больше студентов и стимулируя разнообразие точек зрения, творческое дополнение (домысливание) отдельных моментов. Особенностью обсуждения является то, что преподаватель не дает качественной оценки ответов – любое высказывание воспринимается как допустимое (возможное). Процесс обсуждения ситуации требует от преподавателя широкой эрудиции, коммуникабельности и гибкости, комплекса знаний по целому ряду смежных дисциплин, владения технологией ведения дискуссии, нерефлексивного слушания, поведения, в основе которого – паритетность во взаимоотношениях со студентами.

Кейс-метод обучения способствует активному усвоению знаний и навыков сбора, обработки и анализа информации, это единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию и принять

решение. Данный метод обучения показал достаточно высокую эффективность при использовании его в целях формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства средствами иностранного языка.

Рассматривая влияние организационно-методических приемов при изучении иностранного языка на качественные показатели уровня основ сформированности профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства, мы применяем деловые игры, т.к. они дают возможность получать знания на коммуникативной основе, вовлекают в активную познавательную деятельность каждого студента, развивают их самостоятельность и умение применять полученные знания в своей профессиональной деятельности. Учебная деловая игра (УДИ), проводимая на занятиях моделирует различные аспекты профессиональной деятельности обучаемых и является высшей стадией использования языка в профессиональных целях. В ее основе лежат общеигровые элементы: наличие ролей; ситуаций, в которых происходит реализация ролей; различные игровые предметы. Однако, в отличие от других игр, в том числе и игр обучающего характера, УДИ обладает, наряду с перечисленными игровыми элементами, индивидуальными, присущими только этому виды работы, чертами, без наличия которых игра не может считаться деловой. Действие в УДИ проходит в одной из сфер профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства. В связи с этим моделирование условий профессиональной деятельности обучаемых в деловой игре является обязательным. Сама сущность УДИ определяет основную ее цель – выработку и повышение профессиональной и социальной компетентности обучаемых. Проблема УДИ должна отражать один из ключевых моментов профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства, связанных с приобретением профессиональных навыков и умений, опыта их использования и формирования основ профессиональной направленности в решении задач совместной деятельности. Тема и содержание игры

определяется конкретными учебными целями, содержанием конкретного отрезка моделируемой профессиональной деятельности, целями и предметным содержанием профессиональной подготовки будущего специалиста. Таким образом, одним из путей формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в вузе является создание новых и переосмысление традиционных образовательных форм. При практическом применении программы обучения на всех этапах могут быть использованы различные формы: лекции, практикумы, дискуссии, «круглые столы», дебаты, мини-тренинги, мастерские, ролевые игры, мини- конференции, позиционные обсуждения и т.д. Обобщая вышеизложенное, можно утверждать, что процесс активизации учебно-познавательной деятельности при обучении профессионально-направленному обучению иностранному языку обусловлен выполнением следующих дидактических условий:

• направленностью подготовки на активизацию учебно-познавательной деятельности студентов;

• реализацией в процессе обучения проблемных ситуаций, активных методов и форм обучения, позволяющих осуществить его приближение к реальным условиям профессиональной деятельности;

• системным использованием средств научно-информационных технологий, способствующих эффективному управлению процессом обучения будущих специалистов - менеджеров гостиничного хозяйства, а также формированию профессиональных компетенций в области иностранного языка.

2.2 Моделирование процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка

Понятие «модели» сегодня широко используется в различных областях

науки.

В философско-методологических работах можно выделить несколько позиций, раскрывающий сущность понятия «модель»:

модель – теоретико-схематическое воспроизведение сложного оригинала на основе полагаемой общности структурных компонентов оригинального объекта (Вюстнек);

модель – форма абстракции; которая позволяет описать исследуемый объект новым теоретическим языком; являясь абстрактно-теоретической схемой, модель не теряет из виду объясняемую действительность (Дж. Максвелл);

модель – абстрактная структура представлений, замещающих сложный объект в целях теоретизирования (Вайхингер);

модель – теоретико-концептуальная имитация каких-либо систем (объектов, явлений, процессов), воспроизводящая принципы их организации и функционирования (В. Фролов).

В описании моделей какой-либо деятельности выделяют: а) целевые ориентации деятельности; б) базовые процессы деятельности; в) раскрывают возможности управления ими.

Моделирование не только делает изучение (освоение) какого-либо процесса более наглядным, но и позволяет более глубоко раскрыть сущность изучаемого явления. Модель всегда выступает как такой представитель оригинала, заместитель прототипа, который в каком-либо отношении более удобен для изучения или освоения и дает возможность перенести полученные при этом знания на исходный объект.

Модельное описание педагогической практики подразумевает такую фиксацию основных процессов, которая позволяла бы воспроизводить и проектировать (проектирование как интерпретация) процессы обучения чему- либо. В описании модели не может быть какой-либо рецептурности, регламентации, алгоритма. В описании моделей деятельности выделяют целевые ориентации и базовые процессы деятельности, раскрывают

возможности управления ими.

В педагогике нет однозначного отношения к методу моделирования. До настоящего времени ведутся споры о возможностях его применения в этой области.

Вместе с тем, можно констатировать, что все большее число педагогов отвечают на этот вопрос положительно, при условии, что при моделировании не нарушается качественная характеристика того или иного явления или объекта.

По мнению Э.Н.Гусинского, с помощью метода моделирования осуществляется изучение структуры и механизмов процесса обучения и воспитания, логических структур учебного материала, практических заданий [54]. Однако при всех достоинствах метода моделирования, отмечает ученый, следует учитывать, что модель, какой бы совершенной она ни была, не может отразить всех специфических закономерностей исследуемого процесса, особенно если это процесс обучения или воспитания [54].

Е.А.Ганеева рассматривает «модель» как систему элементов, воспроизводящих определенные стороны, связи, функции предмета исследования, а также выводит принципы построения педагогических моделей: приоритет развивающей цели профессионального обучения перед познавательной; соответствие развивающих и познавательных целей обучения друг другу и основным компонентам содержания профессионального образования; реализация принципа деятельного подхода в обучении как непременное условие овладения студентами содержанием профессионального образования [47].

Среди специалистов, исследующих проблемы, связанные с моделированием процесса профессиональной подготовки кадров, утвердилось мнение, что именно *личностная* составляющая профессиональной деятельности является наиважнейшей. Так, например, А.К.Маркова в «модели специалиста» выделяет «модель деятельности специалиста» и «модель личности специалиста». При этом сама модель

Схема 2

Модель формирования основ профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка



личности специалиста часто определяется как совокупность его качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих как в производственной сфере, так и в сфере саморазвития работника [113].

Таким образом, моделирование широко используется при изучении проблемы подготовки кадров, что требует системного рассмотрения, с одной стороны, профессиональной деятельности, к которой готовят студентов (модель профессиональной и учебно-профессиональной деятельности), с

другой стороны - содержания образования и обучения (модель профессиональной подготовки). В силу большого объема и многогранности того и другого объекта приходится представлять их в виде моделей, которые в свернутом виде отражают наиболее существенные черты профессиональной деятельности и профессиональной подготовки будущего специалиста. В качестве таких моделей выступают, с одной стороны квалификационные характеристики (требования к умениям, знаниям и личностным, качествам специалистов), с другой - учебные планы и учебные программы (содержание учебной информации и комплекс учебных задач, обеспечивающих формирование системы знаний, умений, способствующих выработке профессионально значимых личностных качеств).

Проектирование модели формирования профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка (Схема 2) базировалось на контекстном, личностном, деятельностном, подходах к профессиональному образованию.

Контекстный подход (А.А. Вербицкий) заключается в осуществлении образовательного процесса в контексте будущей профессиональной деятельности посредством воссоздания в формах и методах учебно-познавательной деятельности реальных связей и отношений, решения конкретных профессиональных задач [35]. Целенаправленное освоение профессиональной деятельности человеком невозможно вне контекста его жизненной ситуации, в которую включается не только он сам, но и внешние условия, другие люди, с которыми он находится в отношениях межличностного взаимодействия. Совокупность этих элементов и составляет социокультурный и личностно-профессиональный контекст, придающий индивидуально-значимый смысл ситуации овладения профессией.

Контекстный подход реализуется на основе следующих положений: студент находится в деятельностной позиции при освоении программного профессионально-значимого материала, поскольку учебные предметы представлены в виде сценариев развертывания различных аспектов будущей

профессиональной деятельности; включается весь потенциал активности студента – от условия восприятия до уровня социальной активности по принятию совместных решений в сфере трудовой деятельности в период практики; знания усваиваются студентами в контексте разрешения моделируемых профессиональных ситуаций, что обуславливает развитие профессиональной мотивации, личностный смысл процесса обучения; используется обоснованное сочетание индивидуальных и совместных, коллективных форм работы студентов, что позволяет каждому делиться своим интеллектуальным и личностным содержанием с другими, приводит к развитию не только деловых, но и нравственных качеств личности; студент накапливает опыт использования учебной информации в профессиональной деятельности, что обеспечивает превращение объективных значений учебной информации, в личностные смыслы трудовой деятельности; при контекстном подходе в модельной форме отражается сущность процессов, происходящих в науке, на производстве и в обществе; тем самым содержательно-педагогическим решается проблема интеграции учебной, научной и профессиональной деятельности студента.

Личностный подход переакцентирует представление о приоритетных задачах профессионального образования с усвоения системы знаний, умений, навыков на «выращивание личностного и профессионального потенциала специалиста» (И.С.Якиманская, [206]). Сущность личностного подхода, по мнению И.С.Якиманской, заключается в том, что обучение в вузе становится для студента средством постижения мира и профессиональной деятельности. При этом процесс профессиональной подготовки наполняется для студента личностными смыслами и ценностными отношениями к будущей профессии. Личностный подход к профессиональной подготовке менеджеров гостиничного хозяйства возможен при следующих условиях: перевод учебно-познавательных и профессиональных проблем в жизненно важные проблемы студентов, требующие актуализации их индивидуального жизненного опыта; обеспечение субъектной позиции студента в учебно-воспитательном

процессе вуза; построение взаимоотношений в системе «преподаватель – студент» на основе диалога, доверия, создающих условия для самораскрытия и самореализации профессионально-личностного потенциала будущего специалиста.

Деятельностный подход проявляется в таком характере организации учебно-воспитательного процесса вуза, при котором преподаватель выступает в роли «менеджера», организатора обучения, а не в роли «транслятора знаний и способов деятельности»; основной акцент делается на проектно-созидательную деятельность студентов. При реализации деятельностного подхода необходимо разрешить противоречие между «репродуктивно-ответной» позицией студента в процессе традиционного обучения – и принципиально иной (инициативной) позицией специалиста, которому нужно принимать самостоятельные решения, управлять деятельностью других людей и пр. Следовательно, процесс профессиональной подготовки должен быть организован как активная, самостоятельная и продуктивная деятельность, раскрывающая и развивающая потенциал студента, обеспечивающая его субъектную, ответственную позицию, как в процессе обучения, так и в будущей профессиональной деятельности.

В модели формирования основ профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в единстве и взаимосвязи представлены следующие блоки целевой, технологический, проблемно-содержательный, содержательно-технологический, методический, критериально - оценочный, результативный.

В *целевом блоке* - представлено основное назначение овладение иностранным языком и формирование в процессе его изучения на начальных курсах основ профессиональной направленности студента.

Содержательный блок – обеспечивает углубленное изучение иностранного профессионально-ориентированного языка и одновременно

через его содержание формирует основы профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства. Что и легло в основу разработанного авторского пособия «Английский язык для менеджера гостиничного хозяйства».

Технологический блок – представляет собой поэтапное усвоение теоретического материала, способствующего осмыслению содержательного наполнения существа профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства. Особое место занимает технология *позиционного обучения (Н.В. Веракса)*, которая способствует развитию основных профессионально-личностных позиций специалиста: нормативной (связана с усвоением норм и правил профессиональной деятельности), диалектической (позволяет студенту предвидеть возможность противоположного данному исходу развития ситуации), символической (связана с ориентировкой не на сами объективные свойства реальности, а на отношение к ним, на их смысл). Смена позиций студентов в учебном процессе позволяет им отойти от привычной формы поведения, активизирует их творческий потенциал. В профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства общение является инструментом решения профессиональных задач, следовательно, в прикладной англоязычной подготовке студентов необходимо использовать модели типичных ситуаций и видов профессиональных контактов, которые имитируют внутреннюю организацию профессиональной деятельности менеджеров гостиничного хозяйства и его способы поведения. В процессе такого общения студенты не только овладевают иностранным языком, но и способами решения профессиональных задач, системой речевых и неречевых поступков. Минимальной речевой единицей структурно-семантического взаимодействия, как правило, является вопросно-ответное единство, реализуемое в разных видах диалогов между студентами или между преподавателем и студентами.

Проблемно – содержательный блок представляет широкие

возможности использования учебного материала информационного и обучающего характера в процессе профессиональной подготовки менеджеров гостиничного хозяйства, формируя коммуникативные умения по всем видам речевой деятельности (говорения, аудирования, чтения, письма) на основе общей и профессиональной лексики; языковые знания и навыки (фонетические явления, грамматические формы, правила словообразования, лексические единицы, профессиональную терминологию); социокультурные знания; учебные умения и рациональные приемы умственного труда, обеспечивающие усвоение языка в учебных условиях и культуру общения с его носителями.

Преподавание иностранного языка по авторскому пособию велось только в экспериментальных группах и носило деятельностный характер, так как общение осуществлялось посредством речевой деятельности с целью решения смоделированных профессиональных задач. Деятельностными заданиями являлись упражнения к текстам, в ходе выполнения которых осуществлялось формирование профессиональных знаний, навыков и умений студентов.

Существенное внимание уделялось обучению структуре изучаемого языка, что подразумевало обучение разговорной речи и другим видам речевой деятельности на основе грамматических структур, несущих в себе определенную информацию по профессиональной тематике.

Аутентичность материала обеспечивала не только владение студентами профессионально значимой информацией на иностранном языке, но и создание естественной профессиональной атмосферы на занятиях.

Весь изучаемый материал отрабатывался и закреплялся в искусственно создаваемых профессиональных ситуациях. При этом ведущими являлись диалоговый и игровой методы. В результате работы с пособием студент овладевал профессиональной терминологией, что способствовало уверенности при контактах с зарубежными коллегами, более легкому преодолению языкового барьера, повышению возможности адекватного

реагирования в неожиданной и нестандартной ситуации. Также включает контекстные, проектные, позиционные технологии; интерактивные методы аудиторной и внеаудиторной, практической работы студентов и др. поэтапное обеспечение формирования основных компетенций будущего специалиста.

В блоке модели особое место занимает технология позиционного обучения, которая способствует развитию основных профессионально-личностных позиций менеджера гостиничного хозяйства: нормативной (связана с усвоением норм и правил профессиональной деятельности), диалектической (позволяет студенту выявить причинно-следственные связи, предвидеть возможные пути развития какой-либо профессионально-значимой ситуации), символической (связана с вариативными смысловыми трактовками ситуаций профессиональной коммуникации). Смена позиций и ролей студентов в ходе деловых игр (менеджер гостиницы, клиент, администратор и др.) позволяет им отойти от привычной формы поведения, активизирует их профессионально-творческий потенциал. Таким образом, реализация личностностного, деятельностного, контекстного подходов к формированию профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства предполагает в ходе аудиторных и внеаудиторных занятий, моделирование ситуаций будущей деятельности специалиста, в типичных ситуациях личностно-делового общения менеджера гостиничного хозяйства различных структурных звеньев; основой учебно-воспитательного процесса вуза становится не только усвоение профессиональных знаний, но и освоение комплекса умений осуществлять управленческую деятельность в соответствии с профессионально-этическими нормами.

Помимо позиционных технологий обучения менеджеров гостиничного хозяйства в модели важны технологии проектного формирования профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства. При реализации *проектной технологии* в процессе формирования профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства

наиболее эффективны следующие виды проектов:

- *деловые игры* (преподаватель разрабатывает содержание и сценарий проведения деловой игры, предполагавшей распределение ролей – субъектов различных видов личностно-делового взаимодействия: - менеджера гостиничного хозяйства и клиента, (партнеров по бизнесу); решение в ходе игры конкретной профессиональной задачи, обоснование профессионально-целесообразных действий специалиста; участники принимают на себя определенные роли, обусловленные содержанием проекта; ведущий вид деятельности студентов в таких проектах – деловая, профессионально-имитационная игра);

- *информационно-аналитические проекты* (студенты осваивали различные методы получения значимой информации и способы ее обработки: анализ правовых и финансово-экономических документов в сфере гостеприимства, компьютерных баз данных, научно-методических литературных источников, интервью с менеджерами-практиками, анализ материалов специальных профессиональных журналов, СМИ, базы данных, способы ее обработки - анализ, обобщение, сопоставление, аргументирование, выводы, и презентации: доклад, публикация).

Трудно переоценить роль *игровых технологий* (учебно-ролевых, профессионально-имитационных и других видов игр) в процессе формирования практической компетентности менеджеров гостиничного хозяйства. Имитационная игра рассматривается как модель профессиональной действительности, в которой одновременно реализуется условное и профессионально-практическое. Она характеризуется четко сформулированной целью, конкретными ожидаемыми результатами, учебно-воспитательной направленностью. Учебно-ролевая игра – это дидактическое средство развития теоретического и практического профессионального мышления будущих менеджеров гостиничного хозяйства. Игры-тренинги предоставляют возможность эмоционально отреагировать на различные волнения, тревоги, трудности, связанные с учебно-познавательной и учебно-

профессиональной (в период практики) деятельностью студента, научиться контролировать свое поведение; являются средством познания себя и других, позволяют моделировать перспективы профессионального саморазвития. Обязательным элементом таких игр является «обратная связь» - обсуждение итогов, результатов игры.

Особый интерес представляли наиболее перспективные методы: анализ конкретных учебных ситуаций - «кейс-стади» («кейс-анализ») и учебная деловая игра. Технология реализации модели формирования профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в вузе носит поэтапный характер [160].

В *методическом блоке* представлены этапы формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства (мотивационно-познавательный, профессионально-этический, профессионально-ориентированный, профессионально-определяющий).

Критериально-оценочный блок модели включает в себя осуществление мониторинга и оценки формирования профессиональной направленности студентов. Основными целевыми ориентирами модели являются: совокупность критериев и показателей, оценки уровня сформированности профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства.

Результативный блок включает оценку хода и результатов формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Функционирование модели процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях вуза строится на основе следующих принципов.

Принцип моделирования. Объем страноведческих и лингвистических

знаний очень велик и не может быть усвоен в рамках одного курса. Поэтому необходимо отобрать тот объем знаний, который будет необходим, чтобы представить культуру страны и систему языка в концентрированном виде. Содержательную сторону процесса формирования основ профессиональной направленности должны составлять модели ситуаций профессиональной и бытовой жизнедеятельности человека, отражающие социокультурные, духовно - нравственные проблемы профессиональных контактов, межнациональных коммуникаций в профессиональной сфере, а не разрозненные темы.

Принцип ситуативности. Предполагает ролевую организацию учебного процесса. Принципиально важным является отбор и организация материала на основе ситуаций и проблем общения, которые личностно - значимы для современных студентов – менеджеров гостиничного хозяйства. Желание говорить на иностранном языке появляется у студентов в реальных или воссозданных обстоятельствах, затрагивающих говорящего, его личностные и профессионально-перспективные позиции.

Принцип новизны. Состоит в необходимости проявления новизны учебно-познавательной деятельности в различных компонентах аудиторных и внеаудиторных занятий. Прежде всего, имеется в виду новизна речевых ситуаций (смена предмета общения, проблемы обсуждения, речевого партнера, условий общения и др.). Также новизна проявляется и в информационной направленности используемого англоязычного материала, т.е. его направленность на познание специфики профессиональной работы в сфере гостеприимства в странах изучаемого языка. Новизна подразумевает и нестандартные формы организации контроля знаний студентов, активное использование преподавателем мультимедийных средств и др.

Принцип креативности. Предполагает необходимость организации индивидуального и коллективного творчества в процессе формирования профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства средствами профессионального менталитета менеджеров гостиничного

хозяйства страны изучаемого иностранного языка. Главное в профессиональном развитии личности будущего менеджера гостиничного хозяйства – внутренняя потребность в творческом созидании в процессе взаимодействия с различными людьми. Педагогическая интерпретация принципа креативности убеждает в том, что, вовлекая студентов в профессиональное творчество (например, создание на английском языке рекламных материалов о российских гостиничных сетях, и др.), обладающее беспредельными возможностями психоэмоционального воздействия, преподаватель способен добиться увлеченности данной профессией.

Принцип коллективного взаимодействия. Предполагает активное использование интерактивных форм и методов прикладной профессионально-направленной англоязычной подготовки, использование диалоговых, проектных технологий обучения, которые предполагают взаимодействие студентов в процессе освоения конкретной темы курса английского языка.

Принцип межпредметной интеграции тесно связан с принципом преемственности в предметной системе профессионального обучения по следующим аспектам: создание целостности представлений о профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства в современном мире; раскрытие тенденций и перспектив развития профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства, возникающих под влиянием процессов интеграции, международного сотрудничества; формирование у студентов представлений о профессиональном образовании как целостной системе научно- прикладных знаний и как системе методов, технологий, практической деятельности, интегрирующей достижения различных профессиональных сфер.

Обеспечение междисциплинарных связей и преемственности на всех этапах обучения студентов иностранному языку реализуется через направленность процесса обучения на сферу будущих профессиональных интересов студентов. При этом не предполагается расширение учебного

материала, а осуществляется минимизация информации за счёт актуализации уже имеющихся у студентов знаний, навыков, умений в области специальных предметов. Обучение иностранному языку строится по определенной модели, обеспечивая последовательное накопление иноязычных знаний, навыков и умений. Содержание каждого последующего этапа соотносится с предыдущим, дополняя и углубляя его.

Принцип проблемности предполагает формирование иноязычной подготовки к профессиональной деятельности посредством обучения решению нестандартных задач, в процессе которого обучаемые усваивают новые знания, умения, навыки. То есть, преподаватель ставит перед учащимися проблемные задачи, побуждая искать пути и средства их решения. Содержательный компонент модели формирования профессиональной напавленности студентов в процессе изучения иностранного языка предусматривает профессионально - ориентированные циклы учебной дисциплины «Английский язык» с учетом решаемых задач учебного курса, позволяющие осмыслить профессию «менеджер в сфере гостеприимства» с позиций основных принципов и ценностей будущей работы.

Реализация модели осуществляется поэтапно.

На *мотивационно-познавательном* рассматривается профессионально - ориентационная мотивация абитуриентов, знакомство с выбранной специальностью средствами иностранного языка, создающими основу для последующих этапов формирования основ профессиональной направленности; содержание обучения включает вводный курс знаний о направлениях деятельности менеджера гостиничного хозяйства в мировой практике.

На *познавательно-этическом этапе* предполагает развитие интереса и мотивации к будущей профессиональной деятельности, предполагает формирование основ профессиональной направленности в процессе изучения иностранного языка; осознание и осмысление международно - этических

норм и правил, а также о значимости менеджера гостиничного хозяйства и его предназначения в обществе; развитие профессионально-ориентированных, прикладных лингвистических умений; приобретение теоретических знаний и практических умений, способствующих формированию основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства.

На в системе «менеджер гостиничного хозяйства – клиент» в диалоговом режиме (определение возможности индивидуального роста в профессиональной деятельности; проявление инициативы, самостоятельности в учебной деятельности по иностранному языку с целью использования ее результатов в профессиональной и научной деятельности; активизация работы научного студенческого общества по организации и проведению международных конференций, «круглых столов» и др.).

Профессионально – ориентированный этап предусматривает владение иностранным языком в профессионально значимых ситуациях и предполагает наличие более широких умений и навыков практического владения языком относительно своей профессии в деловом профессиональном общении, т.е. не только знание специальной лексики, но и умение оформить средствами иностранного языка свои познания в специальных дисциплинах.

Профессионально – определяющий этап предусматривает практическую деятельность и овладение профессией; осмысление перспективы овладения профессией «менеджер гостиничного хозяйства». На данном этапе происходит качественное изменение в изучаемой тематике, продолжается углубление в будущую специальность, осваиваются новые специальные термины, расширяется терминологический словарь студентов, продолжается изучение английского языка по четырем видам речевой деятельности, совершенствуются умения и навыки в переводе, акцент в обучении ставится на освоение аспектов речевой деятельности.

Комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих

эффективность формирования основ профессиональной направленности менеджера гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, в аспекте нашего исследования, должны быть направлены на формирование основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, как интегрального качества личности, во многом определяющего эффективность будущей профессиональной деятельности.

В философских работах термин «условие» трактуется как отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может. «Условия составляют ту среду, обстановку, в которой явления возникают, существуют и развиваются» [197].

Многие педагогические исследования трактуют, что формирование и совершенствование того или иного качества личности будет эффективным, если обеспечены и соблюдены определённые условия [8, 14, 17, 27].

В работах В.И Андреева трактовка этой категории приводится как результата целенаправленного отбора, консультирования и применения элементов содержания, методов, а также организационных форм обучения для достижения дидактических целей. А.Ф. Аменд под педагогическими условиями понимает совокупность мер учебно-образовательного процесса, обеспечивающих необходимый уровень развития искомой категории личности обучаемого. О.Ф. Фёдорова предлагает такое определение педагогических условий: «это совокупность объективных возможностей содержания обучения, методов, организационных форм и материальных возможностей его осуществления, обеспечивающая успешное решение поставленной задачи».

Условия могут видоизменять характер деятельности, определять круг явлений, влияющих на длительность педагогического процесса. Поэтому важно не только знать, но и уметь создавать условия, обеспечивающие эффективное формирование основ профессиональной направленности

будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Соглашаясь с вышеприведёнными трактовками, учитывая и опираясь на них, в нашем исследовании под педагогическими условиями мы будем понимать совокупность мер образовательного процесса, направленных на формирование основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, обеспечивающих переход на более высокий уровень всех её структурно-содержательных компонентов.

С учётом того, что процесс формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка идёт постепенно и поэтапно, для обеспечения его эффективности определим основные педагогические условия, способствующие этому процессе более эффективное формироание в процессе изучения иностранного языка. Эти условия мы внедряем в основу процесса реализации модели формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Учитывая некоторые педагогические исследования, касающиеся выявления и ранжирования педагогических условий, полагаем, что реализации, будут способствовать следующие условия:

- адекватность содержания их организационных форм и методов англоязычной подготовки к реальным требованиям профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства в сфере личностно-деловых и межнациональных контактов;

- соответствие организации и содержания учебно-воспитательного процесса в вузе требованиям ФГОС;

- мониторинг личностного продвижения студентов в процессе формирования у них основ профессиональной направленности;

- высокий уровень профессионализма профессорско-

преподавательского состава;

- взаимосвязь кафедры иностранных языков и профильных кафедр в подготовке студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства;

- использование интерактивных, цифровых, проблемных, эвристических технологий обучения;

- индивидуализация процесса формирования основ профессиональной направленности будущих менеджеров гостиничного хозяйства;

- мотивированность студентов к овладению основными компетенциями менеджера гостиничного хозяйства, активность студентов в овладении иностранным языком.

На наш взгляд, при обеспечении этих необходимых организационно-педагогических условий будет успешно функционировать модель формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка. Обеспечение данных условий дает возможность студентам будущим менеджерам гостиничного хозяйства успешно формировать основы профессиональной направленности в процессе изучения иностранного языка.

2.3 Экспериментальная проверка содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и анализ ее результатов

В нашем исследовании для экспериментальной проверки эффективности содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка использована общая методика экспериментального педагогического исследования. Основные положения методики основываются на работах многих авторов в области педагогики [78].

Основные общие мероприятия педагогического исследования, изложенные в данной методике, адаптированные формированию основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и цели нашего исследования включают в себя следующие *организационные положения:*

-организация педагогического процесса в системе формирования профессиональной направленности, позволяющая видеть связи между изучаемыми явлениями без нарушения целостности и характера объекта исследования;

-преднамеренное внесение в процесс формирования основ профессиональной направленности принципиальных изменений согласно цели, задачам и гипотезе исследования;

-наличие контрольных и экспериментальных групп студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, по которым происходит сравнение начальных и конечных результатов формирования у будущих специалистов основ профессиональной направленности;

-глубокий качественный анализ введенных в педагогический процесс новых или видоизмененных компонентов и, возможно, более точное количественное и качественное измерение и анализ результатов процесса.

На основании вышеприведенных положений, *основными мероприятиями* экспериментальной проверки эффективности содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в аспекте нашего исследования, организационно были определены:

- выделение и теоретическое обоснование критериев определения уровня сформированности основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства;

- формирование экспериментальной и контрольной групп студентов, а также создание экспертной группы из числа преподавателей;

- определение исходного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства;

- проверка эффективности содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка;

- проведение итогового среза уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка;

-анализ и обобщение результатов проведённого содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Исходя из цели нашего исследования конечной *целью* содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка является проверка эффективности реализации модели формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

С учетом задач нашего исследования *задачами* экспериментальной проверки эффективности реализации модели формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка мы определили:

-определение исходного уровня всех компонентов профессиональной направленности студентов контрольной и экспериментальной групп;

-проверка эффективности профессионально-ориентированных технологий формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка;

-обработка полученных данных путем теоретического анализа и применением методов математической статистики;

-прослеживание динамики и закономерностей формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Исходя из цели, задач и гипотезы нашего исследования, опираясь на методологическую базу, лежащую в основе формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, программу экспериментальной проверки эффективности содержательно-технологического и методического обеспечения мы определили в виде следующих мероприятий:

-диагностика исходного уровня всех компонентов (мотивационно-ценностного, профессионально-гностического, эмоционально-волевого) основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства;

-реализация содержательно-технологического и методического обеспечения с целью формирования всех компонентов основ профессиональной направленности;

-определение уровня сформированности основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в совокупности составляющих её компонентов после реализации содержательно-технологического и методического обеспечения её формирования;

-оценка влияния организационно-педагогических условий на формирование основ профессиональной направленности студентов будущих

менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в контрольной и экспериментальной группах;

-проведение анализа содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка;

-проверка полученных данных методами теоретического анализа и математической статистики.

На различных этапах эксперимента исследованием было охвачено 316 студентов Филиала Российского государственного социального университета в г. Анапе, обучающихся по специальности 080507.65 «Менеджмент организации» со специализацией «Гостиничный и туристский бизнес», 15 преподавателей вуза; 24 руководителя гостиниц г. Анапа.

В качестве экспериментальной и контрольной групп учитывая объективную необходимость формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка и в целях получения достоверных результатов, в исследовании участвовали студенты, обучающиеся по специальности 080507.65 «Менеджмент организации» со специализацией «Гостиничный и туристский бизнес». Данные студенты проходили профессионально-ориентированное обучение иностранному языку на 1 и 2 курсах очного отделения в период с 2007 по 2009 год.

Экспериментальная группа состояла из 32 студентов, т.е. из 2 подгрупп по 16 человек. Контрольная группа состояла из 30 студентов, т.е. из 2 подгрупп по 15 человек.

Так же мы провели опрос, на констатирующем этапе, руководителей отелей и топ менеджеров 5 и 4 звездночных отелей, а так же ведущих санаториев (Парк Отель, Валентина, ЛОК Витязь, Европа и т.д). Мы им предложили выделить качества, которые, по их мнению, должны быть присущи представителям их профессии, т.е. менеджерам гостиничного

хозяйства. Менеджеры-профессионалы, принимавшие участие в опросе, считают, что представитель их профессии должен быть порядочным и высоконравственным человеком. Также респондентам было дано задание написать не более 15 важных (по их мнению) качеств, характеризующих профессиональную компетентность менеджера гостиничного хозяйства к эффективному личностно-деловому взаимодействию с клиентами, коллегами, администрацией.

На первое место менеджеры гостиничного хозяйства в качестве сущностной характеристики специалиста в основном ставят коммуникабельность, толерантность, профессиональную тактичность, то есть отдают предпочтение личностным качествам специалиста, считая, что главное в профессиональной деятельности менеджера гостиничного хозяйства – это умение расположить человека к себе, вызвать чувство доверия, не только на родном языке, но и на иностранном.

На второе место – профессиональные знания, умения и навыки, владение различными методиками решения тех или иных проблем, стремление к самообразованию, повышению своей квалификации.

На основании вышеизложенного, а также на основе анализа бесед с руководством отелей, санаториев, в которых работали менеджерами наши респонденты, сделаем вывод, что у опрошенных практикующих менеджеров (в том числе и выпускников филиала РГСУ в г. Анапа) достаточно высокий уровень основ профессиональной направленности и этот уровень находится в прямой зависимости от стажа практической работы: чем выше стаж, чем больше специалист уделяет внимание самообразованию, самосовершенствованию, тем выше у него общая личностная и профессиональная культура и, следовательно, с ростом профессионализма возрастает и уровень профессиональной направленности.

Тематика учебного материала дисциплины «Иностранный язык» носила профессионально-направленный характер на всех этапах формирования основ профессиональной направленности студентов будущих

менеджеров гостиничного хозяйства. И распределялась следующим образом: первый этап – вводный включал начальную, базовую грамматику, и вводный курс знаний о направлениях деятельности менеджера гостиничного хозяйства; второй этап – ценности и принципы работы, а также стандарты поведения, становления менеджера гостиничного хозяйства; третий этап – профессиональная деятельность менеджера гостиничного хозяйства в профессиональной сфере; четвертый этап – новые тенденции развития сферы гостеприимства, включая опыт за рубежом.

Профессионально-направленное обучение началось с самого первого года обучения. Основными условиями эксперимента являлись различные подходы к обучению в контрольных и экспериментальных группах. На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы осуществлялась работа по формированию пороговой иноязычной компетенции в сочетании всех ее составляющих. Тематику учебных текстов на 1-ом курсе составляли тексты, как правило, бытового характера, но постепенно вводились тексты и профессионального характера: личностные характеристики менеджера гостиничного хозяйства, общая характеристика гостиниц, классификация отелей, номерной фонд отеля и т.д. На 2-ом курсе студентам давалась терминологическая лексика по специальности. Темы для обсуждения охватывали такие профессиональные темы, как “Personality of the manager of the hotel industry” («Личность менеджера гостиничного хозяйства»), “Equipment of a modern hotel” («Оснащение современного отеля»), “Professional duties of the manager of the hotel industry” («Должностные обязанности менеджера гостиничного хозяйства»), “The most unusual hotels in the world” («Самые необычные отели в мире»), “Hospitality” («Гостеприимство»), “My future profession. Expectations” («Моя будущая профессия. Ожидания»).

Профессиональная цель эксперимента достигалась путем моделирования определенных аспектов будущей профессиональной деятельности посредством образцов диалогической и монологической речи

студентов. Если это был диалог или групповое обсуждение, то задача усложнялась использованием выражений речевого этикета: выслушать собеседника, возразить или согласиться, высказать свою точку зрения по проблеме. Опыт работы показывает, что существует необходимость в формировании навыка перевода пассивных и инфинитивных конструкций, кроме того, необходимо учесть и тот факт, что в английском языке употребляются временные формы неопределенного вида (Simple Tenses) в 95% употреблений всех видовременных форм. Поэтому, в экспериментальных группах мы уделяли большее внимание изучению этих грамматических тем.

В контрольных группах обучение проводилось традиционно. В течение всего курса обучения иностранному языку основное внимание уделялось изучающему виду чтения, переводу и пересказу текстов, ответам на вопросы, выполнению грамматических и лексических упражнений.

Внедрение диагностических инструментов в содержательно-технологическое и методическое обеспечение реализации модели осуществлялся в соответствии с целями и задачами нашего исследования.

На основе зарекомендовавших себя методик были разработаны варианты опросных методов, ориентированные на выявление и определение уровня основ профессиональной направленности.

Исходя из показателей, критериев и уровней основ профессиональной направленности мы отобрали комплекс методик, позволяющих оценить степень выраженности у студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства каждого из трех компонентов профессиональной направленности: мотивационно-ценностного, профессионально-гностического, эмоционально-волевого.

Методики содержат доступные восприятию показатели, по которым можно судить о степени развития личностных качеств, соответствующих структурно-содержательным компонентам основ профессиональной направленности будущих менеджеров гостиничного хозяйства. Для

обеспечения принципа сопоставимости при проведении обобщающего анализа уровней основ профессиональной направленности будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, результаты каждой из методик были переведены в 10-бальную шкалу. Порядок данного перевода описан ниже по каждой из методик.

Критерии и методики диагностики каждого структурно-содержательного компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства отображены в приложениях 1 -10.

Для диагностики и определения уровня мотивационно-ценностного компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в исследовании были использованы методики:

- методика изучения мотивации обучения в вузе (Т.И. Ильиной) (в баллах) [П1];

- диагностика мотивационной структуры личности слушателя на основе опросника (В.Э. Мильман) [П2];

- анкетирование слушателей с использованием «Ориентировочной анкеты» (В.Смейкал и М.Кучер) [П3];

После обработки, были получены следующие результаты: с высоким уровнем мотивации (свыше 21 балла), средним (от 11 до 17 баллов) и низким (от 1 до 10 баллов) самооценкой личности. Десяти баллам соответствует максимальное численное значение результата. В нашем случае это 35 баллов. Распределение результатов:

-низкий уровень мотивации от 0 до 3,2 баллов;

-средний уровень мотивации от 3,3 до 6,6 баллов;

-высокий уровень мотивации от 6,7 до 10 баллов.

В целях выявления некоторых устойчивых тенденций личности: общей и творческой активности, стремления к общению, обеспечению комфорта и социального статуса в нашем исследовании проведена диагностика

мотивационной структуры личности слушателей на основе опросника В.Э. Мильмана.

Каждый студент получал текст опросника, инструкцию и бланк для ответов. После обработки результатов результаты были распределены следующим образом (от 57 до 84 баллов) – высокая выраженность, средняя (от 29 до 56 баллов) и низкая (от 0 до 28 баллов) выраженность мотивационного профиля личности в контексте нашего исследования. Десяти баллам соответствует максимальное численное значение результата. В нашем случае это 84 балла. Итак:

-низкая выраженность мотивационного профиля личности от 0 до 3,4 балла;

-средняя выраженность мотивационного профиля личности от 3,5 до 6,7 балла;

-высокая выраженность мотивационного профиля личности от 6,8 до 10 баллов.

Также для диагностики мотивационно-ценностного компонента основ профессиональной направленности студентов с целью определения профессиональной направленности личности будущего специалиста была использована «ориентировочная анкета» В.Смейкала и М.Кучера.

После обработки результатов анкетирования были получены следующие результаты:

-при направленности личности на себя - 0 – 3,9 балла доминирует разность чисел по Ф1;

-при направленности личности на общение, взаимодействие - 4 – 6,9 балла доминирует разность чисел по Ф2;

-при направленности личности на организаторскую деятельность, на дело - 7 – 10 баллов доминирует разность чисел по Ф3.

Обеспечивая диагностирование мотивационно-ценностного компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, в целом, по уровням её проявления,

суммируя баллы уровней методик диагностирования данного компонента основ профессиональной направленности, аппроксимируя их граничные значения и определяя среднеарифметические, в целях нашего исследования было принято считать:

-высокий уровень мотивационно-ценностного компонента студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства составляет 6,8-10 баллов;

-средний уровень мотивационно-ценностного компонента студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства составляет 3,6-6,7 балла;

-низкий уровень мотивационно-ценностного компонента студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства составляет 0-3,5 баллов.

Для диагностики и определения уровня профессионально-гностического компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в исследовании были использованы следующие методики:

- авторский тест, на определение уровня знаний иностранного языка [П4];

- тест на текущие знания в области гостиничного хозяйства [П5];

- тест на осведомленность о предстоящей профессиональной деятельности [П6].

В соответствии с этой методикой вводится коэффициент усвоения учебного материала, который вычисляется по формуле (1):

$$К = \frac{\text{Верные ответы (n)}}{\text{Число вопросов (N)}} \times 100\%, \qquad (1)$$

При этом использовалась следующая, адаптированная к условиям нашего исследования, интегральная шкала оценок по 10-бальной шкале:

К = 60-100% соответствует высокому уровню знаний учебного материала, который составляет 6 – 10 баллов;

К = 40-59% соответствует среднему уровню знаний учебного материала, который составляет 4 – 5,9 баллов;

К = 0-39% соответствует низкому уровню знаний учебного материала, который составляет 0 – 3,9 баллов.

Тест текущие знания в области гостиничного хозяйства.

После обработки, были получены следующие результаты: высокий (от 37 до 50 баллов), средний (от 15 до 36 баллов) и низкий (от 0 до 14 баллов). Десяти баллам соответствует максимальное численное значение результата. В нашем случае это 48 баллов. Результаты были распределены следующим образом:

-низкий уровень знаний будущего специалиста от 0 до 2,9 балла;

-средний уровень знаний будущего специалиста от 3 до 7,5 баллов;

-высокий уровень знаний будущего специалиста от 7,6 до 10 баллов.

Оценка уровня осведомленности о предстоящей профессиональной деятельности на основе собеседования и теста по 10-балльной системе преподавателями – экспертами оценивалась так: высокий уровень знаний – 10-8 баллов, средний уровень знаний – 7,9-6 баллов, низкий уровень знаний – 5,9 – 0 баллов.

Обеспечивая диагностирование профессионально-гностического компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в целом по уровням его проявления, суммируя баллы уровней методик диагностирования данного компонента основ профессиональной направленности, аппроксимируя их граничные значения и определяя среднеарифметические, в целях нашего исследования было принято считать:

-высокий уровень профессионально-гностического компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства оценочно составляет 7,2-10 баллов;

-средний уровень профессионально-гностического компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства оценочно составляет 4,1-7,1 балла;

-низкий уровень профессионально-гностического компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства оценочно составляет 0-4,2 баллов.

Для диагностики и определения уровня эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в исследовании были использованы следующие методики:

- оценка уровня общительности слушателя (опросник В.Ф. Ряховского) [П7];

- опросник слушателей «Оценка способности к эмпатии» [П8];

- оценка культуры деловых взаимоотношений в коллективе гостиницы (тест) [П9].

Методика оценки уровня общительности В.Ф.Ряховского включает опросник из 16 вопросов, на которые необходимо ответить однозначно: «да», «нет», «иногда». Оценка ответов – 2 и 1 балл соответственно. Полученные баллы суммируются и по нижеприведённому классификатору определяется уровень коммуникабельности испытуемого:

-от 0 до10 баллов – низкий уровень общительности;

-от 11 до 21 балла – средний уровень общительности;

-от 22 до 32 баллов – высокий уровень общительности.

Десяти баллам соответствует максимальное численное значение результата. В нашем случае это 32 балла. Результаты распределились следующим образом:

- низкий уровень общительности студента будущего менеджера гостиничного хозяйства от 3,3 до 0 баллов;

- средний уровень общительности студента будущего менеджера гостиничного хозяйства от 3,4 до 6,7 баллов;

- высокий уровень общительности студента будущего менеджера гостиничного хозяйства от 6,8 до 10 баллов.

В опроснике «Оценка способности к эмпатии» [160] 36 утверждений, по каждому из которых испытуемый должен оценить, в какой мере он с ним согласен или не согласен, используя следующие варианты ответов: «не знаю», «никогда», «иногда, «часто», «почти всегда», «всегда». Каждому варианту ответа соответствует числовое значение: 0,1,2,3,4,5 соответственно. После обработки результатов значения уровней эмпатии испытуемых переведены в баллы следующим образом: высокий уровень эмпатии -7 -10 баллов, средний – 4 – 6,9 баллов, низкий – 0 - 3,9 балла.

Тест Э.А. Смирнова «Оценка культуры деловых взаимоотношений в коллективе» использован для оценки степени владения студентом будущим менеджером гостиничного хозяйства умением налаживать в коллективе гостиницы творческие, деловые взаимоотношения и содержит 10 вопросов.

После обработки были получены следующие результаты: высокой (от 23 до 30 баллов), средней (от 16 до 22 баллов) и низкой (от 10 до 15 баллов) степенью владения студентом, будущим менеджером гостиничного хозяйства умением налаживать в коллективе гостиницы творческие, деловые взаимоотношения. Десяти баллам соответствует максимальное численное значение результата. В нашем случае это 30 баллов. Результаты распределились следующим образом:

-низкая степень владения студентом, будущим менеджером гостиничного хозяйства умением налаживать в коллективе гостиницы творческие, деловые взаимоотношения от 0 до 3,4 баллов;

-средняя степень владения студентом, будущим менеджером гостиничного хозяйства умением налаживать в коллективе гостиницы творческие, деловые взаимоотношения от 3,5 до 6,7 баллов;

-высокая степень владения студентом, будущим менеджером гостиничного хозяйства умением налаживать в коллективе гостиницы творческие, деловые взаимоотношения от 6,8 до 10 баллов.

Обеспечивая диагностирование эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в целом по уровням его проявления, суммируя баллы уровней методик диагностирования данного компонента основ профессиональной направленности, аппроксимируя их граничные значения и определяя среднеарифметические, в целях нашего исследования было принято считать:

-высокий уровень эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства оценочно составляет 6,9-10 баллов;

-средний уровень эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства оценочно составляет 3,6-6,8 балла;

-низкий уровень эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства оценочно составляет 0-3,5 баллов.

Оценка общего уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров выводилась с учётом среднеарифметической суммы баллов, полученных в результате диагностирования каждого из четырёх компонентов (мотивационно-ценностного, профессионально-гностического, эмоционально-волевого) по формуле (2) [64, с. 278]:

$$X = (x_1 + x_2 + x_3) : 3 \quad (2) \quad \text{где}$$

x_1 – среднеарифметическая оценка, соответствующая уровню мотивационно-ценностного компонента основ профессиональной направленности;

x_2 - среднеарифметическая оценка, соответствующая уровню профессионально-гностического компонента основ профессиональной направленности;

x_3 - среднеарифметическая оценка, соответствующая уровню эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности;

Таким образом, для оценки общего уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, исходя из оценок уровней её всех трех компонентов, в нашем исследовании использованы следующие количественные показатели:

-среднеарифметическая оценка, соответствующая выраженному уровню основ профессиональной направленности лежит в пределах от 7,0 до 10 баллов;

-среднеарифметическая оценка, соответствующая достаточно выраженному уровню основ профессиональной направленности лежит в пределах от 3,9 до 6,9 баллов;

-среднеарифметическая оценка, соответствующая невыраженному уровню основ профессиональной направленности лежит в пределах от 0 до 3,8 баллов.

В соответствии с разработанной критериально-уровневой шкалой нами проведена диагностика исходного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства экспериментальной и контрольной групп на начальном периоде их обучения в процессе изучения иностранного языка.

После суммирования и усреднения баллов, набранных респондентами, мы получили обобщённые результаты диагностирования, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Обобщённая оценка исходного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства на констатирующем этапе исследования (ср. балл)

	Компоненты основ профессиональной направленности			
	Мотивационно-	Профессионально-	Эмоционально-волевой	Основы профессиональной

	ценностный	гностический		направленности
КГ	5,49	5,17	5,74	5,5
ЭГ	5,81	5,59	5,69	5,7

Как видно из приведённой таблицы, исходный уровень основ профессиональной направленности, оцениваемый на констатирующем этапе исследования у контрольной и экспериментальной групп, сопоставим практически по всем структурно-содержательным компонентам, и его средняя количественная бальная оценка соответствует достаточно выраженному уровню основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства.

Соотношения исходных уровней основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в 10-бальной системе приведены на гистограмме 1.

На гистограмме обозначены структурно-содержательные компоненты основ профессиональной направленности: 1 – мотивационно-ценностный, 2 – профессионально-гностический, 3 – эмоционально-волевой. Под номером 4 – обозначен уровень основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в целом.

Распределение студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной и экспериментальной групп по исходному уровню основ профессиональной направленности на начальном этапе формирования основ профессиональной направленности в процессе изучения иностранного языка в таблице 4.

Из данной таблицы видно, что большинство студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной и экспериментальной групп имеют достаточно выраженный уровень основ профессиональной направленности. Однако многие из них имеют и невыраженный уровень основ профессиональной направленности, что недостаточно для эффективной профессиональной деятельности будущих менеджеров гостиничного хозяйства руководителя в сфере гостеприимства. При этом ни

один слушатель не обладает выраженным уровнем основ профессиональной направленности.

Гистограмма 1.

Характеристика соотношений исходного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства

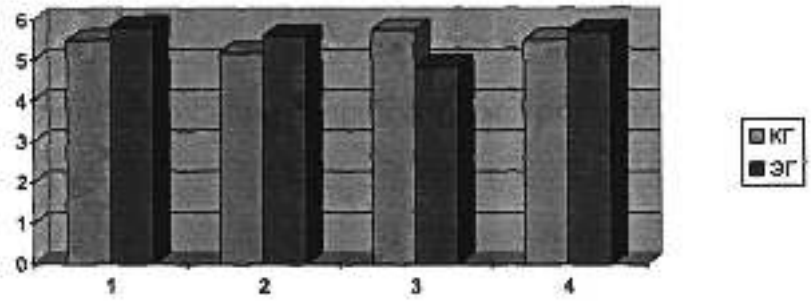


Таблица 4

Распределение студентов по исходному уровню основ профессиональной направленности будущих менеджеров гостиничного хозяйства на констатирующем этапе исследования

	Исходный уровень основ профессиональной направленности					
	Невыраженный		Достаточно выраженный		Выраженный	
	количество студентов (чел.)	плотность распределения (%)	количество студентов (чел.)	плотность распределения (%)	количество студентов (чел.)	плотность распределения (%)
КГ	5	16,7	25	83,3	-	-
ЭГ	4	12,5	28	87,5	-	-

На основании этого объективной необходимостью является разработка и внедрение в образовательный процесс формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, в том числе, процессе изучения иностранного языка.

Итак, диагностика в контрольной и экспериментальной группах проводилась на констатирующем этапе и на заключительном этапе. Также проводилась промежуточная диагностика и оценка экспертами по результатам собеседований, проверки, тестовых заданий, контрольных работ. Она являлась источником дополнительной оперативной информации о ходе опытно-экспериментальной работы и позволяла вносить соответствующие коррективы в её течение.

Для выявления эффективности процесса формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства, в процессе изучения иностранного языка измерение уровня по каждому компоненту (мотивационно-ценностному, профессионально-гностическому, эмоционально-волевому) в ходе входной и заключительной диагностики, результаты которых суммировались, и выводилась среднеарифметическая оценка уровня основ профессиональной направленности будущих специалистов.

Для обобщения полученных данных по каждой группе студентов происходило сравнение оценки исходного уровня основ профессиональной направленности с оценкой конечного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного языка, в процессе изучения ими иностранного языка.

Обобщённая оценка конечного уровня основ профессиональной направленности на заключительном этапе исследования приведена в таблице 5

Таблица 5

Обобщённая оценка конечного уровня основ профессиональной направленности на заключительном этапе исследования (ср. балл)

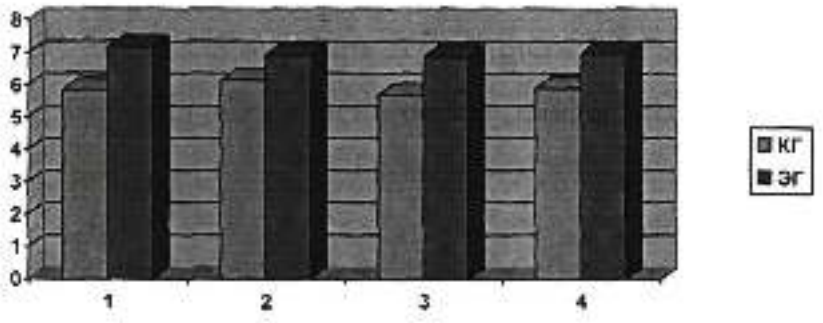
	Компоненты основ профессиональной направленности			Основы профессиональной направленности
	Мотивационно-ценностный	Профессионально-гностический	Эмоционально-волевой	
КГ	5,85	6,15	5,7	5,9
ЭГ	7,18	6,94	6,87	6,99

В результате анализа итогов, нами была выявлена динамика изменения основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Соотношения конечных уровней основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в 10-бальной системе приведены на гистограмме 2. На гистограмме обозначены структурно-содержательные компоненты основ профессиональной направленности: 1 – мотивационно-ценностный 2 – профессионально - гностический, 3 – эмоционально-волевой. Под номером 4 обозначен уровень основ профессиональной направленности студентов в целом.

Гистограмма 2.

Характеристика соотношений конечного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства



Показатели, отображенные в таблице и на гистограмме, подтверждают эффективность содержательно-технологического и методического обеспечения формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, которую можно определить по следующим критериям:

- возросшему уровню успеваемости слушателей по дисциплине «Иностранный язык»;

- возросшему уровню успеваемости по специальным дисциплинам;

- активной посещаемости занятий, заинтересованности студентов в получении знаний;

- возросшей активности студентов в проведении различных открытых учебных мероприятий; слушателей при прохождении учебной практики, предусмотренной учебными программами;

- увеличению количества студентов, участвующих в научно-исследовательской работе, выступающих с докладами на научно-практических конференциях.

Обобщив и систематизировав полученные данные, мы определили средний уровень основ профессиональной направленности студентов. Результаты представлены в таблице 6.

Это свидетельствует о том, что в процессе изучения иностранного языка, осуществляемого по традиционным методикам, не происходит автоматического совершенствования формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства до выраженного уровня.

Таблица 6

Результаты диагностики уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка (в %)

Уровни проявления основ профессиональной направленности	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	Констатирующий этап	Итоговый этап	Констатирующий этап	Итоговый этап
Невыраженный	16,7	-	12,5	-
Достаточно выраженный	83,3	93,3	87,5	53,1
Выраженный	-	6,7	-	46,9

Исходя из этого, можно сделать вывод, что подтверждается выдвинутая нами гипотеза: эффективность формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка повысится, если языковая подготовка носит профессионально-ориентированный

характер и способствует овладению иностранным языком, необходимым менеджеру гостиничного хозяйства в профессиональной деятельности; обеспечивается мотивирование и активность студентов в усвоении иностранного языка, в проявлении интереса к будущей профессиональной деятельности в учебное и внеучебное время языковой подготовки; - созданы необходимые организационно-педагогические условия для формирования основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях высшей школы.

В процессе формирующего эксперимента произошло изменение в распределении студентов экспериментальной группы по уровням сформированных основ профессиональной направленности в процессе изучения ими иностранного языка, что отображено на гистограмме 3. На гистограмме цифрами 1, 2 и 3 обозначены уровни основ профессиональной направленности: соответственно невыраженный, достаточно выраженный, выраженный уровень основ профессиональной направленности студентов.

В нашем исследовании исследовательский интерес представляет выявление закономерностей в изменении параметров содержательно-компонентный состав основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения ими иностранного языка контрольной и экспериментальной групп. Анализ уровней различных компонентов основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка представлен в таблицах 7 и 8.

Гистограмма 3.

Динамика изменения уровня основ профессиональной направленности студентов экспериментальной группы в процессе изучения иностранного языка



Данные таблицы 7 свидетельствуют практически об отсутствии сдвигов в показателях оценки компонентного состава основ профессиональной направленности студентов контрольной группы.

Таблица 7

Уровень структурно-содержательных компонентов основ профессиональной направленности студентов контрольной группы в процессе изучения иностранных языков

Структурно-содержательные компоненты основ профессиональной направленности	Исходный уровень		Конечный уровень		Δ
	$\bar{x}_1$	σ_1	$\bar{x}_2$	σ_2	
Мотивационно-ценностный	5,49	1,22	5,73	0,51	+0,24
Профессионально-гностический	5,17	1,19	6,03	0,56	+0,86
Эмоционально-волевой	5,74	1,50	6,25	0,34	+0,51

Таблица 8

Уровень структурно-содержательных компонентов основ профессиональной направленности студентов экспериментальной группы в процессе изучения иностранных языков

Структурно-содержательные компоненты основ профессиональной направленности	Исходный уровень		Конечный уровень		Δ
	$\bar{x}_1$	σ_1	$\bar{x}_2$	σ_2	
Мотивационно-ценностный	5,81	1,08	7,01	0,24	+1,20
Профессионально-гностический	5,59	5,81	6,78	0,84	+1,19
Эмоционально-волевой	5,69	0,98	7,32	0,29	+1,63

Обозначения, используемые в таблицах 7 и 8: $\bar{x}_1$ и $\bar{x}_2$ – средние баллы уровня структурно-содержательных компонентов основ профессиональной

направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной и экспериментальной групп на констатирующем и заключительном этапах опытно-экспериментальной работы соответственно; σ_1 и σ_2 – средние квадратичные отклонения; Δ – приращение показателя за время эксперимента.

Как видно из таблицы 8, средние показатели студентов экспериментальной группы в процессе формирующего эксперимента перетерпели положительные изменения, что в сравнении с аналогичными показателями в контрольной группе свидетельствует об эффективности педагогического воздействия, осуществленного в соответствии с целью данного исследования.

В таблице 9 приведен сравнительный анализ оценки уровня структурно-содержательных компонентов основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка на заключительном этапе эксперимента.

Обозначения, используемые в таблице: $\bar{x}_1$ и $\bar{x}_2$ – средние баллы уровней основ профессиональной направленности контрольной и экспериментальной групп соответственно на заключительном этапе опытно-экспериментальной работы; σ_1 и σ_2 – средние квадратичные отклонения; Δ – приращение показателя в экспериментальной группе по сравнению с контрольной группой за время эксперимента.

Таблица 9

Сравнительная оценка проявления компонентов основ профессиональной направленности студентов на итоговом этапе экспериментальной работы в процессе изучения иностранного языка

Структурно-содержательные компоненты основ профессиональной направленности	Контрольная группа		Экспериментальная группа		Δ
	$\bar{x}_1$	σ_1	$\bar{x}_2$	σ_2	
Мотивационно-ценностный	5,73	0,51	7,01	0,24	+1,28

Профессионально-гностический	6,03	0,56	6,78	0,84	+0,75
Эмоционально-волевой	6,25	0,34	7,32	0,29	+1,07

Чтобы доказать эффективность экспериментального воздействия, необходимо выявить статистически значимую тенденцию в смещении (сдвиге) показателей. Для решения данной задачи используем критерий «хи-квадрат». По результатам измерения состояния изучаемых свойств у объектов двух выборок составим шестиклеточную таблицу 10.

Таблица 10

Результаты диагностики конечного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка

Группы/Уровни	Невыраженный	Достаточно выраженный	Выраженный
Контрольная группа (30 чел.)	0	28	2
Экспериментальная группа(32 чел.)	0	17	15

В соответствии с условиями использования критерия χ^2 подсчет статистики критерия производится по корректированной формуле (3) [78].

$$T = \frac{1}{n_1 \cdot n_2}\left(\frac{(n_1 O_{21} - n_2 O_{11})^2}{O_{11} + O_{21}} + \frac{(n_1 O_{22} - n_2 O_{12})^2}{O_{12} + O_{22}} + \frac{(n_1 O_{23} - n_2 O_{13})^2}{O_{13} + O_{23}}\right) =$$

$$= 1/960(0+3311{,}02+8764{,}4) = 12{,}579 \qquad (3)$$

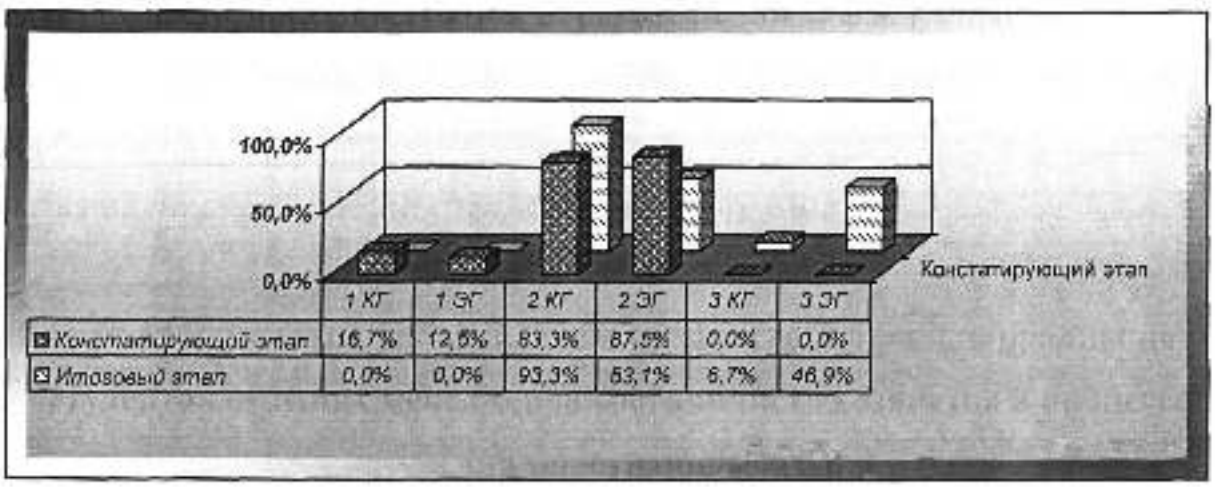
В соответствии с условиями применения двустороннего критерия «хи-квадрат» по таблице П.4 для двух степеней свободы (k=3-l=2) и уровня значимости α=0,05 найдем $x_{1-\alpha\alpha} = T_{критич} = 5{,}99$. Отсюда верно неравенство $T_{наблюд.} > T_{критич.}$ (12,579>5,99). Согласно правилу принятия решений для критерия χ^2, полученный результат свидетельствует о достаточных основаниях для отклонения нулевой гипотезы и принятия альтернативной, что позволяет считать комплексную оценку уровня основ профессиональной

направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка достоверной.

Вычисленные по формуле данные показывают, что изменения в уровнях основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка существенные и вероятность ошибки не оказывает значимого влияния на полученный результат. Показатели сравнительного анализа уровней основ профессиональной направленности студентов, участвовавших в опытно-экспериментальной работе, отражены на гистограмме 4.

Гистограмма 4.

Динамика изменения уровней основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка



1 – невыраженный уровень основ профессиональной направленности;

2 – достаточно выраженный уровень основ профессиональной направленности;

3 – выраженный уровень основ профессиональной направленности.

Таким образом, сравнительный качественный и количественный анализ итогов эксперимента свидетельствует об эффективности разработанной модели формирования основ профессиональной направленности студентов

будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка, подтверждает правомерность выдвинутой нами гипотезы.

Отсроченный контроль за профессиональным ростом выпускников факультета «Социальной работы управления, и рекламы» Филиала РГСУ в г. Анапа, трудоустроившихся менеджерами гостиничного хозяйства, проводился с использованием совокупности методов: анкетирования, интервьюирования, как выпускников, так и работодателей, чтобы узнать степень удовлетворенности работодателя уровнем профессионализма выпускника.

Таблица 11

Анализ востребованности участников эксперимента - менеджеров в сфере гостиничного хозяйства Филиала РГСУ в городе – курорте Анапа предприятиями санаторно-курортной сферы, активно принимающих иностранных граждан

Предприятия санаторно-курортной сферы	**2011 год**
Парк - Отель	3
Валентина – Гранд – Отель	2
ЛОК «Витязь»	2
Отель «Ривьера»	3
Отель «Боспор»	4
Отель «Меридиан»	3
Отель «Альбатрос»	1
Отель «Европа»	1
Отель «Гемма»	7

Результаты отсроченного контроля за самостоятельной профессиональной деятельностью бывших участников эксперимента,

трудоустроившихся в различные предприятия санаторно-курортной сферы подтвердили тенденцию к развитию профессиональной направленности, основы которой сложились в период обучении в вузе.

Таким образом, полученные в ходе исследования данные позволяют сделать вывод, что гипотеза подтверждена, цель исследования достигнута.

Выводы по второй главе

Модель процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в вузе включает в себя взаимосвязь: целевого, содержательного, технологического, проблемно-содержательного, методического, критериально-оценочного, результативного блоков.

Процесс формирования основ профессиональной направленности будущего менеджера гостиничного хозяйства осуществляется поэтапно - мотивационно-познавательный, познавательно-этический, профессионально – ориентированный, профессионально-определяющий этапы.

Данная модель процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка в условиях вуза определяет цель, условия, содержание, формы и методы, ожидаемые результаты ее реализации и предстает в виде целостной, достаточно динамичной системы, открытой для постоянного обновления, основанной на представлении о развитии будущего менеджера гостиничного хозяйства как индивидуальности в первую очередь, а затем как специалиста, профессионала с глубоким пониманием ситуации в профессиональной сфере.

Полученные в ходе исследования данные, анализ результатов отсроченного контроля за профессиональным ростом выпускников факультета «Социальной работы, управления и рекламы» Филиала РГСУ в г. Анапа, которые трудоустроились в санаторно-курортные комплексы, отзывы работодателей позволяют сделать вывод, что цель исследования достигнута, гипотеза подтверждена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Город - курорт Анапа – уникальный курорт, обладающий уникальными рекреационными ресурсами, мягкий климат, количество солнечных дней в году, мелководье и т.д. В санаторно-курортной системе города созданы необходимые условия для отдыха не только россиян, но и иностранных гостей, но, к сожалению, практически нет специалистов - менеджеров гостиничного хозяйства, позволяющих организовать и сделать отдых максимально полноценным, насыщенным и богатым.

В условиях приведения сферы гостеприимства города – курорта Анапа Краснодарского края к международным стандартам необходимо учитывать уровень профессиональной подготовки будущих специалистов – менеджеров гостиничного хозяйства для управления данной сферой.

В связи с этим к менеджерам гостиничного хозяйства изменились требования. Растет потребность в специалистах, владеющих иностранным языком, поэтому обучение иностранному языку в вузе должно носить профессионально-направленный характер, задачи которого определяются, в первую очередь, коммуникативными и познавательными потребностями специалистов соответствующего профиля, в нашем случае менеджеров гостиничного хозяйства.

Ведущее место в данной ситуации отводится формированию основ профессиональной направленности студентов, будущих менеджеров гостиничного хозяйства, основы, которой закладываются на начальных курсах обучения в высшем учебном заведении, в том числе и в процессе обучения иностранному языку.

В результате теоретических и экспериментальных исследований нами установлено, что формирование основ профессиональной направленности будущих менеджеров гостиничного хозяйства порождается объективными потребностями дальнейшего совершенствования качества подготовки специалистов высшей квалификации. Большой резерв для формирования

основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в вузе имеет иностранный язык.

Профессиональная направленность личности представляет собой совокупность мотивов, установок личности, планов, ценностных ориентаций в области определенной профессиональной деятельности.

В структуру основ профессиональной направленности входят мотивационно-ценностный, профессионально-гностический и эмоционально-волевой компоненты. Профессиональная направленность это динамическое свойство личности, которое формируется в процессе целенаправленного учебно-воспитательного процесса.

Формирование основ профессиональной направленности студентов требует комплексного подхода, т.е. использования всех вузовских дисциплин, включая и иностранный язык.

Системный подход к рассмотрению процесса обучения иностранному языку в неязыковом вузе обусловлен целью исследования: выявить необходимые дидактические возможности иностранного языка, обеспечивающие формирование основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства.

В практике обучения в вузе системный подход реализуется в личностно - деятельностном подходе к организации учебного процесса, в центре которого находится обучаемый, становясь субъектом учебной деятельности, в которой он развивается и формируется как личность.

Результаты анализа экспериментальной работы подтвердили основную гипотезу исследования: иностранный язык является средством формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства при условии, если:

- содержание обучения иностранному языку и учебный материал по иностранному языку, отвечает профилю вуза и требованиям будущей профессии;

- формы и методы обучения иностранному языку способствуют воспитанию у студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства положительного отношения к профессиональной деятельности.

Анализ средств обучения предопределил разработанную в рамках настоящего исследования модель процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка.

Данная модель процесса формирования основ профессиональной направленности менеджеров гостиничного хозяйства в условиях вуза определяет цель, условия, содержание, формы и методы, ожидаемые результаты ее реализации и предстает в виде целостной, достаточно динамичной системы, открытой для постоянного обновления, основанной на представлении о развитии будущего менеджера гостиничного хозяйства как индивидуальности в первую очередь, а затем как специалиста, профессионала с глубоким пониманием ситуации в профессиональной сфере.

Проведенное исследование показало, что организация деятельности студентов в процессе обучения их иностранному языку в соответствии с моделью формирования основ профессиональной направленности на основе контекстного, личностного, деятельностного подходов оказывает целенаправленное воздействие на формирование более высокого уровня по сравнению с традиционной системой обучения.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Проблема саморазвития субъекта деятельности // Психол. журнал. – 1993. – Т.14. – 126 с.
2. Аванесов В.Н. Курорт Анапа. – Анапа, 2004. – 197 с.
3. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания. – М.–Воронеж, 1996. – 253 с.
4. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: В 2 т. / Под ред. А.А. Бодалева и др. - М., 1980. – 261с.
5. Асмолов А.Г. Психология личности. Деятельность и установка. – М., 1990. – 367 с.
6. Асмолов, А.Г. Личность как предмет психологического исследования / А.Г.Асмолов.- М., 1984.- 105с.
7. Артемьева А.О, Макеева М.Н., Мильруд Р.П. Методология организации профессиональной подготовки специалиста на основе межкультурной коммуникации. - Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2005. 160 с.
8. Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. –М., 1980. -368 с.
9. Архангельский С.И., Михеев В.И., Маншиков С.А. О моделировании и методике данных педагогического эксперимента. –М., 1974. -48 с.
10. Ахметова Д., Гурье Л. Преподаватель вуза и инновационные технологии.// Высшее образование в России. 2001. - № 4. – С.138-144.
11. Бабанский Ю.К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе. - М.: Просвещение, 1985. – 416с.
12. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды / Ю.К. Бабанский. - М.: Педагогика, 1989.- 561 с.
13. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006.
14. Балл, Г.А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект / Г.А. Балл. – М.: Педагогика, 1990.
15. Барышев, А.Ф. Маркетинг в туризме и гостеприимстве: учеб. пособие / А.Ф. Барышев.- М.: Финансы и статистика, 2007.- 160с.
16. Бакланова Н.К. Профессиональное мастерство специалиста культуры. – М., 2002. – 203 с.
17. Беляева, А.П. Профессионально-педагогическая технология обучения в профессиональных учебных заведениях / А.П. Беляева.- Ин-т профтехобразования РАО. - Спб., 1995.-229 с.
18. Бенедиктова, И. Б. Влияние общения на усвоение иностранного языка / И. Б. Бенедиктова // Психологический журнал.–

2000.– №4.– С. 123-130.

19. Берман И.М. Методика обучения английскому языку в неязыковых вузах / Берман Иосиф Моисеевич. - М.: Высш. шк., 1970. – 235с.

20. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.

21. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. – М., 1996.- 190 с.

22. Беспалько, В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов: учебно-метод. пособие / В.П. Беспалько, Ю.Т. Татур. – М.: Высшая школа, 1989.- 142 с.

23. Бирюлина Е.В. Формирование профессионально-педагогической направленности студентов-первокурсников // Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Брянск, 2005. - 204 с.

24. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. –М., 1973. -230с.

25. Богалдин-Малых В. Маркетинг и управление в сфере туризма и социально-культурного сервиса: туристические гостинично-ресторанные и развлекательные комплексы. – М., 2004. – 464 с.

26. Бодалев А.А. Личность и общение. - М.: Педагогика, 1993. - 272 с.

27. Божович Л.И. Психологический анализ условий формирования личности//Психология формирования и развития личности. –М., 1981. – С.257-284.

28. Боков, М. Деловые игры в подготовке менеджеров / М.Боков // Высшее образование в России.- 2005.-№10.- С.77-81.

29. Болонский процесс: нарастающая динамика и многообразие (документы международных форумов и мнения европейских экспертов) / Под науч. ред. д.п.н. В.И. Байденко. – М., 2000. – 430 с.

30. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – № 10.

31. Большая Советская Энциклопедия. В 30 томах. Т.9. / Гл. ред. А.М. Прохоров. Изд.3-е – М.: «Советская Энциклопедия», 1972. – 624с.

32. Большая Советская Энциклопедия. В 30 томах. Т.26. / Гл. ред. А.М. Прохоров. Изд.3-е – М.: «Советская Энциклопедия», 1977. – 624с.

33. Большой толковый словарь русского языка / Гл. ред. С.А.Кузнецова.- СПб.: Поринт, 2000.- 1536 с.

34. Большой экономический словарь / Под ред.А.Н. Азрилияна.- 2-е изд. доп. и перераб.- М.: Институт новой экономики, 1997.- 864с.

35. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. Т. 2 / Гл. ред. А.М.Прохоров.- Сов. Энциклопедия, 1991. Т.2-1991-768с., ил.

36. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированного образования – Ростов-н/Д, 2000. – 413 с.

37. Бондаренко Н.И. Методология системного подхода к решению проблем. — СПб.: Изд-во СПб. ун-та экономики и финансов, 1999. – 205 с.

38. Борытко, Н. М. Воспитание профессионально-трудовой направленности учащихся старших классов гимназии : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. М. Борытко. – Волгоград, 1994. – 19 с.

39. Браже Т. Слагаемые профессионализма// Учитель, – 2001. – №2. – С.50- 57.

40. Боуэн Дж., Котдер Ф., Мейкенз Дж. Маркетинг. Гостеприимство и туризм / Пер. с англ. под ред. Р.Б.Ноздревой. - М., 1999. – 196 с.

41. Браймер Р.А. Основы управления в индустрии гостеприимства / Пер. с англ. — М.: Аспект-Пресс, 1999. – 254 с.

42. Буева Л.П. Человек: деятельность и общение. – М., 1988. – 216 с.

43. Буева Л.П. Человек, культура и образование в кризисном социуме // Alma mater. -1997. -N 4. - С. 11-17.

44. Ваген Линн Ван Дер Гостиничный бизнес. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 426 с.

45. Вайсбурд М.Л, Блохина С.А. Обучение пониманию иноязычного текста при чтении как поисковой деятельности / Иностр. яз. в. шк. - 1997. — №1. — С. 19-24; №2. - С.33-38.

46. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход – М., 1991. – 207 с.

47. Вербицкий А.А., Тенищева В.Ф. Иноязычные компетенции как компонент общей профессиональной компетенции инженера: проблемы формирования // Высшее образование сегодня. 2007. №12.

48. Вергасов В.М. Активизация познавательной деятельности студентов в высшей школе. Киев: Вища школа, 1985.-176 с.

49. Виленский, М.Я. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе: Учебное пособие. Издание второе / М.Я. Виленский, П.И. Образцов А.И.Уман; под ред. В. А. Сластёнина.- М.: Педагогическое общество России, 2005.- 192с.

50. Виноградов, В.А. Подготовка специалиста как человека культуры / В.Виноградов, А. Синюк // Высшее образование в России.- 2000.- №2.- С.40-42.

51. Власова, Т.Н. Состояние и проблемы повышения качества профессионального образования специалистов для туристской индустрии / Т.Н. Власова. – М.: Советский спорт, 2002.- 96 с.

52. Волкова Н.П. Формирование профессионально-педагогической направленности личности учащихся педагогических

классов средних школ: Дисс. ...канд. пед. наук. –Киев, 1989. -184 с.

53. Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т. 3. Проблемы развития психики / Под ред. А.М. Матюшкина. – М., 1983. – 368 с.

54. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Под ред. В. В. Давыдова - М.: Педагогика, 1991. - 480 с.

55. Высшее образование в XXI веке. Подходы и практические меры // Всемирный статистический обзор по высшему образованию: Рабочий документ ЮНЕСКО. - Париж, 2000. – 239 с.

56. Ганеева Е.А. Моделирование содержания профессионального образования. - Оренбург, 2003. – 123 с.

57. Габдреев Р.В. Моделирование в познавательной деятельности студентов. –Казань, 1989. -209 С.

58. Газман, О.С. Базовая культура и самоопределение личности. Базовая культура личности: теоретические и методологические проблемы. Сб. науч. трудов. / Под ред. О.С. Газмана.- М.: Изд. АПН СССР, 1989.- С.150-154.

59. Гальперин П.Я. Развитие исследований по формированию умственных действий. - М., 2000.

60. Гальскова Н.Д. Современная методика обучения иностранным языкам. – М.: Аркти-Глосса, 2000.— 165 с.

61. Гегель Г. Энциклопедия философских наук. – М., 1977. – 308 с.

62. Гиниятуллина Р. Д. Формирование профессионально-педагогической направленности студентов средствами иностранного языка в многоуровневой системе высшего образования : Дис. ... канд. пед. наук. -Казань, 2006. -190 с.

63. Глобализация: настоящее и будущее России. Материалы научно- практической конференции. – Люберцы: РГСУ, 2006. – 211 с.

64. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Т. 1-2. – М., 1998. – 267 с.

65. Горский, В.А. Современные технологии профессионально-личностного развития специалиста в сфере туризма / В.А. Горский, Т.Н. Власова // Сборник Профессиональное туристское образование в целях мира и развития народов.- М.: РМАТ, 2002.- С,77-79.

66. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования: государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по специальности 061100 «Менеджмент организации. Квалификация: менеджер». – М.: Министерство образования РФ, 2000. – 36 с.

67. Громкова, М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности / М.Т. Громкова. – М.: ЮНИТИ, 2003.- 415 с.

68. Гусинский Э.Н. Построение теории образования на основе

междисциплинарного системного подхода. – М., 1994. – 183 с.

69. Давыдов, В.В. Основы методологии, методики и технологии педагогического исследования: науч.-метод. пособие / В.В. Давыдов.- М.: Академия ФСБ, 1997.- 321 с.

70. Департамент комплексного развития курортов и туризма Краснодарского края. URL: http://www.kurortkuban.ru/rus/invest/investment_resort/

71. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма – М., 1993. – 255 с.

72. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Развитие профессионализма, Проблемы изучения/ Психология человека от рождения до смерти/ Под общ. ред. А.А. Реана. –СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – С. 465-473

73. Денисова, А.Л. Теория и методика профессиональной подготовки студентов на основе информационных технологий. Автореф. дис. … д-ра пед. наук / А.Л. Денисова. М., 1994. 34 с.

74. Дмитренко Т.А. Образовательные технологии в системе высшей школы : Педагогика, №2, 2004. – с. 54.

75. Дубовицкая, Т.Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов [Текст] / Т.Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование, 2004.-№2.-С. 82-86.

76. Евелькин, Г.М. Профессиональное становление и развитие личности как междисциплинарная проблема / Г.М. Евелькин //Личность. Культура. Общество.- 2002.-Т.IV.- Вып.1-2.- С.318-333.

77. Единство обучения и воспитания студентов /Под ред. Р.С. Александрова. –Казань: Изд. Казан. Ун-та. 1989. -160 с.

78. Елисеева, И.И. Общая теория статистики: Учебник.- 5-е изд., перераб. и доп. / И.И. Елисеева, М.М. Юзбашев; под ред.И.И. Елисеевой.- М.:Финансы и статистика, 2004.- 656 с.: ил.

79. Жирнов В.И. Педагогические условия формирования профессиональной направленности студентов инженерных вузов: Автореф. дисс. …канд. пед. наук. –Челябинск, 1991.-23 с.

80. Жуков В.И. Университетское образование: история, социология, политика. – М., 2003. – 386 с.

81. Жукова М.А. Индустрия туризма: менеджмент организации. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 202 с.

82. Журавлева Г.А. Вузовская ориентация молодежи и изучение профессиональной направленности студентов университета: Автореф. дисс. …канд. пед. наук. –Одесса, 1990. -15 с.

83. Журавлева Л.Б., Виттитнев А.М. Курортное дело. - М: КНОРУС, 2007. – 528 с.

84. Забродин, Ю.М. Профессиональное становление: от профобразования к профессиональной карьере / Ю.М. Забродин. – Омск: Профобразование, 1993. – С.24-38.

85. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Учебное пособие для студентов

высших педагогических учебных заведений / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов.- М.: Издательский центр «Академия», 2001.- 208 с.

86. Загузов, Н.И. Подготовка и защита диссертации по педагогике: Научно-методическое пособие / Министерство общего и профессионального образования РФ; Институт развития профессионального образования. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательский дом Ореол-Лайн, 1998. - 192 с.

87. Закон Российской Федерации «Об образовании»: 3-е изд.- М.: ИНФРА-М, 2001.- 52 с.

88. Запесоцкий А. Какого человека должна сформировать сегодня система образования? // Высшее образование в России. - 2003. - № 3. - С. 45-60.

89. Зверева Н.Н. Некоторые аспекты формирования профессиональной направленности студентов университета: психолого-педагогические вопросы организации учебно- воспитательного процесса. –Томск, 1985. -157 с.

90. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000. -С. 84.

91. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. – М., 2005. – 235 с.

92. Зеер, Э.Ф. Личностно – ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург, 1998.

93. Земцова В.И., Швалева А.В. Теория и практика развития профессиональной направленности личности студентов технических специальностей. // Вестник ОГУ № 10, 2006. – с.75.

94. Зенкина С.В. Информационно-образовательная среда как фактор повышения качества образования// журнал Педагогика. 2008. № 6. -с. 22.

95. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов / Пер. с нем. – М.: Экономика, 1990. – 456 с

96. Зимняя И.А. Культура. Образованность. Профессионализм специалиста // Проблемы качества, его нормирование и стандарты в образовании. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 1998. – С. 31 – 37.

97. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня, 2003. – № 5. – С. 34-42.

98. Зимняя, И.А. Психологические аспекты обучения говорению на иностранном языке: кн. для учителя / И.А. Зимняя – М.: Просвещение, 1985.– 160 с.

99. Зорин И.В. Менеджмент персонала. Планирование карьеры в туризме. – М.: РМАТ, 1997. -236 с.

100. Зорин И.В. Квартальнов В.А. Энциклопедия туризма: Справочник. – М.: Финансы и статистика, 2003.– 368 с.

101. Зорин, И.В. Новые цели, тенденции и принципы профессионального туристского образования в XXI веке / И.В. Зорин // Актуальные проблемы туризма 2001. Концепция развития туризма: Сб. докл. и тез. сообщ. науч. – практ. конф., 4 янв. 2001г. – М.: РИБ «Турист», 2001. – С. 100 – 110.

102. Зоткин А.О. Дидактическая характеристика моделей индивидуализации образования в современной теории и практике // Индивидуально-ориентированная педагогика: Сб. научн. трудов по материалам 2-ой Межрегиональной научной тьюторской конференции / Отв. ред. О.А.Зоткин. – М. – Томск, 1997.- С.21-28.

103. Зубанова С.Г., Алескерова Э.А., Ильчинская Е.П., Семашко А.Г.: Учебное пособие по английскому языку для студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа»/ РГСУ, 2007. – 60 с.

104. Иванов Д.А, Митрофанов К.Г., Соколова О.В. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. Учебно-методическое пособие. - М.: АПК и ПРО, 2003. – 101 с.

105. Иванов, А.В. Исследование структурных компонентов культурной среды общеобразовательного учреждения: Монография / А.В. Иванов.- М.: АПКиППРО, 2007.- 108с.

106. Игнатенко Л.И. Процесс формирования профессионально-педагогической направленности студентов университета: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Одесса, 1990. -15 с.

107. Изгаршев, Б.Т. Личностно-ориентированные технологии в профессиональном образовании менеджера: автореф. дисс...канд. пед. наук./Б.Т. Изгаршев. - Волгоград, 2002. - 24 с.

108. Ильина Е.Л., Штыкно Д.А. Специфические аспекты планирования в индустрии гостеприимства. Экономика и технология. – Минск: Новое знание, 1999. – 326 с.

109. Ильина Т.А. Структурно-системный подход к организации обучения. –М., 1972. -72 с.

110. Ильчинская Е. В. Формирование основ профессиональной направленности социальных работников в процессе изучения студентами иностранного языка в вузе. Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. –Москва, 2009. -25 с

111. Инвестиционные проекты (текущие) г.-к. Анапа URL: http://investanapa.ru/ru/projectscurrent.html

112. Инвестиционные предложения г.-к. Анапа URL: http://investanapa.ru/ru/projectsnew.html

113. Исмаев Д.К. Международное гостиничное хозяйство: анализ зарубежных публикаций.- М.: ВШТГ, 1999. – 96 с.

114. Кабушкин Н.И., Бондаренко Г.А. Менеджмент гостиниц и ресторанов. – Минск: ООО «Новое знание», 2000. – 208 с.

115. Каганов А.Б. Рождение специалиста: Профессиональное

становление студента. – Минск., 1983. -111с

116. Казанцев, А.К. Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах: Учебное пособие / А.К. Казанцев. – М.: ИНФРА-М, 1999.- 367 с.

117. Калиновский, Ю.И. Праксиология педагогического исследования: пособие для соискателей и аспирантов / Ю.И. Калиновский. – Тюмень: ТОГИРРО, 2007. – 231 с.

118. Кальней В.А. Шишов С.Е. Технология мониторинга качества обучения. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 86 с.

119. Кан-Калик В.А. Грамматика общения. – М., 1995. – 108 с.

120. Кант И. Лекции по этике. – М., 1990. – 396 с.

121. Каплина Л.Ю. Профессионально-направленное обучение иностранным языкам студентов неязыковых вузов с применением гипертекстовых технологий. Вестник СамГУ. 2006. № 10/3. – с. 42.

122. Кедров Б.Н. Классификация наук. –М., Мысль. 1985. -543 С.

123. Кириченко А.В. Акмеологическое воздействие в профессиональной деятельности: теория, методология, технология // Дисс.докт.наук. М.: РАГС. 1999. С.46.

124. Кирсанов А. Целостность психолого-педагогической подготовки преподавателей // Высшее образование в России. 2004. - № 5. – С. 104-109.

125. Климов Е.А. Психология профессионала – М.-Воронеж, 1996. – 313 с.

126. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов н/Д.: Феникс, 1996. –512 с

127. Ковалев А.Г. Психология личности. –М., Просвещение, 1970. 391 с.

128. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. –М., 1988. 192 с.

129. Колденкова, А.Т. Педагогические факторы формирования профессиональной направленности студентов: дис. канд. пед. наук / А.Т. Колденкова. Л., 1977. 267 с.

130. Комусова Н.В. Развитие мотивации ко владению профессией в период обучения в вузе. Дисс. …канд. психологич. Наук. – Л., 1983. -214 с.

131. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М., 2002. – 24 с.

132. Концепция развития санаторно-курортного и туристского комплекса Краснодарского края на 2003-2010 гг. Утв. Законодательным Собранием Краснодарского края от 10 октября 2002 г. // Информационный бюллетень законодательного собрания Краснодарского края № 12 (В) Ч. II. - 2003.

133. Коротков, Э. М. Образование менеджера: трудный путь становления и развития/ Э.М. Коротков // Менеджмент в Росси и за

рубежом.- 2004.- №5.- С. 20-58.

134. Косогова А.С. Формирование профессионально-педагогической направленности студентов в процессе обучения спецдисциплине: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. –Ростов-на-Дону, 1998. -18 с.

135. Косолапов, А.Б. Практикум по организации и менеджменту туризма и гостиничного хозяйства: учеб. пособие / А.Б. Косолапов, Т.И. Елисеева.- 4-е изд., стер.- М.: КНОРУС, 2008.- 200с.

136. Корнетов Г.Б. Парадигмы новых моделей образовательного процесса // Педагогика. – 1999. – № 3. С. 43-49.

137. Коротков Э.М. Образование менеджера: трудный путь становления и развития // Менеджмент в России и за рубежом.- 2004.- №5.- С. 20-58.

138. Котлер, Ф. Маркетинг. Гостеприимство. Туризм: Учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп / Ф. Котлер, Дж. Боуэн, Дж. Мейкенз.- М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2002.-1063с.

139. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. Корпоративная культура в профессиональном ракурсе // Туризм. - 2001. - №12. - С. 22-25.

140. Краткий психологический словарь. /Под общей редакцией А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. - М., 1985. - 431 с.

141. Крягжде С.П. Управление формированием профессиональных интересов // Вопросы психологии. 1985. №3. - С. 23-30.

142. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя и формирования его личности. М., 1967. -183 с.

143. Куламихина И.В. О коммуникативной компетентности специалистов в условиях глобализации экономики // Закон и право. 2006. № 4.

144. Курдакова М.Е. Педагогическая технология формирования профессиональной компетентности будущих специалистов гостиничного сервиса: Дис. канд.пед.наук: 13.00.08. - Челябинск, 2006. – 178 с.

145. Левина, М.М. Технологии профессионального педагогического образования. / М.М. Левина. – М., 2001.- 412 с.

146. Левитас, Д.Г. Практика обучения: современные образовательные технологии / Д.Г. Левитас. - М.: Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОД ЭК», 1998.-288 с.

147. Леднев В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы. - М.: Высшая школа, 1991. - 224 с.

148. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975. – 304 с.

149. Леонтьев А.Н. Потребность, мотивы и эмоции. –М.: Изд-во МГУ. 1971. - 40 с.

150. Леонтьев В.Г., Жмыриков А.Н. Адаптация человека к новой деятельности как условие профессиональной направленности: Сб. науч. Трудов. Новосибирск: МП РСФСР. 1982. -С.6-26.

151. Лернер И.Я. Проблемное обучение. – М.: АПН, 1974. – 134с.

152. Лернер, И.Я. Дидактические основы методов обучения / И.Я. Лернер.- М.:Просвещение, 1981.- 186с.

153. Ломов Б.Ф. Теория, эксперимент, эксперимент и практика в психологии//Психологический журнал. 1980. Т.2. №11.

154. Ляпина И.Ю. Организация и технология гостиничного обслуживания. - М.: ПрофОбрИздат, 2001. – 187 с.

155. Макарова О.Ю. Реализация принципа профессиональной направленности в процессе подготовки социального работника (На занятиях по иностранному языку в вузе медицинского профиля) : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : Казань, 2004. - 210 с.

156. Мардахаев, Л.В. Основы общей, специальной и социальной педагогики: Учеб. пособие для студентов гуманитарных фак. ун-тов / Л.В. Мардахаев, Д.И. Чемоданова, Л.В. Соловьёва: Под общ. ред. Л.В. Мардахаева.-М.: Тула: Тул. гос. пед. ун-та им. Л.Н. Толстого, 2007. – 503 с.

157. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. – 1996. – 187 с.

158. Марушкина А.Н. Формирование педагогической направленности у студентов унеерситета с учетом структуры способностей: Дисс. …канд. пед. наук. –Л., 1986

159. Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности – М., 1982. – 110 с.

160. Матяш Н.В. Проектный метод обучения в системе технологического образования // Педагогика. – 2000. - № 4.

161. Международный стандарт ИСО 9004-2:1991. Общее руководство качеством и элементы системы качества. Ч. 2: Руководящие указания по услугам / Пер. с англ., науч. ред. В.И. Галеев. — М.: Всерос. науч.-исслед. ин-т сертификации Госстандарта России (ВНИИС), 1996. – 68 с.

162. Методика преподавания в вузе // Учебное пособие для аспирантов: М.: РГСУ, 2006. – 203 с.

163. Миролюбов А.А. Обучение иностранным языкам в свете реформы школы // ИЯШ. -1986.- №2.-С.4-11.

164. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М., 2002. – 400 с.

165. Михайлова, О.Ю. Профессиональная подготовка менеджеров туризма в системе непрерывного образования. Дисс. … канд. пед. наук по спец. 13.00.08. / Михайлова Ольга Юрьевна. – Теория и методика профессионального образования - Москва, 2006.- 230с.

166. Михеев В.И. Моделирование и методы теории измерений в

педагогике. Науч.-метод. Пособие для педагогов-исследователей, математиков, аспирантов и науч. Работников, занимающихся вопросами методики пед. Исследований. –М.: Высш. Школа, 1987. -200с

167. Мухаметзянова Г.В. , Надеева М.И. Гуманитаризация – ключевая идея преодоления кризиса образования. – Казань: ИССО РАО, 1997. – 116 с.

168. Моделирование как метод научного познания / Б.А. Глинский, Б.С. Грязнов, Б.С. Дынин, Е.А. Никитин. –М., 1965. -248 с.

169. Молл, Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е.Г. Молл.- СПб.: Питер, 2003.- 352 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

170. Мясищев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека // Психологическая наука в СССР. 1960. Т.2. С.110-125.

171. Мясищев В.Н. Личность и отношения человека // Проблемы личности: Материалы симпозиума. –М., 1969. -С.63-73.

172. Неверкович С. Д. Игровые методы подготовки кадров. /Под. ред. В. В. Давыдова. - М.: Высшая шк., 1995. - 207 с.

173. Недзельская Р.И. Выделение целей и структурирование учебного проедмета как способ повышения эффективности процесса обучения // Научно-методические проблемы комплексного подхода к подготовке специалиста. –Тула: Изд-во ТПИ, 1980. -152 с.

174. Немов Р.С. Психология – М.: ВЛАДОС, 1998. – 631 с. с.572

175. Нещадим И.О. «Иноязычная подготовка как средство формирования профессиональной компетентности студентов технического вуза» Дисс. …канд. пед. наук: -Таганрог, 2006. -178 с.

176. Никитина О.С., Ноздрина О.В. Обучение профессионально-ориентированному деловому иноязычному общению в техническом ВУЗе http://technomag.edu.ru/doc/62613.html.

177. Новиков А.М. Проблемы гуманизации профессионального образования // Педагогика. – 2000. – № 3. – С. 2-10.

178. Новейший философский словарь / Сост. А.А. Гриданов. – Минск, 1998. – 896 с.

179. Новый энциклопедический словарь – М.: Изд-во «Большая российская энциклопедия», 2002. – 1455 с.

180. О высшем и послевузовском профессиональном образовании: Федеральный закон РФ № 125 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 38.

181. Об основах туристской деятельности в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1996 № 132-ФЗ (ред. От 22.08.2004) (принят ГД ФС РФ 04.10.1996) // Сборник законодательных актов. – 1996.- № 12.- С.16.

182. Образцов, П.И. Профессионально-ориентированное обучение иностранному языку на неязыковых факультетах вузов / П. И. Образцов, О. Ю.Иванова. – Орел: ОГУ, 2005. – 114с.

183. Общеевропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка. / Совет Европы: Департамент современных языков. – Cambridge University Press, 2001. МГЛУ, 2003. – 256 с.

184. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: около 57000 слов / Изд. 10 - е стереотип. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: Изд. «Советская энциклопедия», 1973. – 846 с.

185. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН.; Российский фонд культуры;- 3-е изд., стереотипное / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова.– М.: АЗЪ, 1995.- 928 с.

186. Ополченов И.И. Инновационные технологии повышения качества в сфере производства туристских услуг: Монография. - М: Финансы и статистика, 2007. - 154 с.

187. Опрышко А.А. Индивидуализация обучения средствами новых информационных технологий (На примере обучения иностранному языку) : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 Таганрог, 2004. - 136 с.

188. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза: Дис. д-ра психол. наук – М., 1984. – 426 с.

189. Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза: Дис. д-ра психол. наук – М., 1984. – 426 с.

190. Официальный сайт Олимпиады в Сочи 2014 URL: http://sochi2014.com/sochi-live/press-center/36472/

191. Павиленис, Р.И. Проблема смысла: Современный логико-философский анализ языка / Р.И. Павиленис. М.: Мысль, 1983. 286 с.

192. Папирян Г.А. Менеджмент в индустрии гостеприимства. - М: Экономика, 2000. – 213 с.

193. Пассов, Е.И. Учитель иностранного языка: Мастерство и личность / Е.И. Пассов, В.П. Кузовлев, В.Б. Царькова. – М.: Просвещение, 1993.– 159с

194. Патяева Н.В., Кручинина Г.А. Интернет-проект как эффективный метод формирования иноязычной компетентности студентов инженерных специальностей // Современные проблемы науки, образования и производства: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов, специалистов, преподавателей и молодых ученых. Н. Новгород: НФ УРАО, 2007. -С. 199–201.

195. Педагогика профессионального образования / Под ред. В.А. Сластенина. – М., 2004. – 368 с.

196. Педагогическая энциклопедия: актуальные понятия современной педагогики / под ред. П.П. Тулькибаевой, Л.В. Трубайчук. – М.: Восток, 2003.- 274 с.

197. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2003. -

528 с.

198. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М., 1982 – 255 с.

199. Пидкасистый П.И. и др. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы. – М., 1999. – 354 с.

200. Платонов К.К. Структура и развитие личности. –М. Наука, 1986. -254с.

201. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М., 2002. – 160 с.

202. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. – М., 2001. – 202 с.

203. Поляков О.Г. Английский язык для специальных целей: теория и практика // Уч. пос. -2ое изд. –М.: НВИ-ТЕЗАУРУС, 2003. – 188с

204. Постановление Правительства РФ «Об утверждении федеральной целевой программы «Развитие туризма в Российской Федерации» от 26.02.1996 г. №177 // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №11.

205. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2007.- 448.

206. Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. - М., 1997. - 27 с.

207. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.- Воронеж, 2002. – 298 с.

208. Примерная программа дисциплины «Иностранный язык» федерального компонента цикла общегуманитарных и социально-экономических дисциплин в государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования второго поколения// Москва. 2000.

209. Психология. Словарь / под общ. ред. А.А.Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

210. Психологический словарь / авт.-сост. В.Н. Копорулина, М.Н. Смирнова, Н.О. Гордеева. 3-е изд., доп. И перераб. Ростов н/Д: Феникс, 2004. 275с.

211. Реформы образования в современном мире: глобальные и региональные тенденции / Отв. ред. Б.Л. Вульфсон. – М., 1995. – 272 с.

212. Ржецкий Н.Н. Деятельностный подход к процессу обучения // Программированное обучение. Вып. 21. Киев, 1984. -С. 27-33.

213. Роджерс К. Становление человека. Взгляд на психотерапию.– М., 1994. – 368 с.

214. Родигин Л.А. Информационные технологии в гостиничном и туристском менеджменте. - М.: РИБ «Турист». 1997.

215. Рощина, Е.В. Функции иностранного языка как учебного

предмета в системе обучения в университете / Е.В. Рощина // Иностранные языки на неспециальных факультетах: межвуз. сб. Вып. 1. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1978.– С. 3-6.

216. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: в 2.т./ АПН СССР. –М.: Педагогика, 1989. Т.1. 485 с.

217. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. - М.: Педагогика, 1989. - 622 с.

218. Российский энциклопедический словарь. – М., 2002. – 1555 с.

219. Салимова, Т.А. Использование интерактивных методов обучения в процессе подготовки менеджеров / Т.А. Салимова // Вестник университета, серия «Развитие образования в области менеджмента».- М.- 2002.- № 1-2.- С. 31-34.

220. Салистра, И.Д. Очерки методов обучения иностранным языкам / И.Д. Салистра. М.: Высшая школа, 1966. 252 с

221. Саломатов К.И. Практикум по методике преподавания иностранных языков: М.: Просвещение, 1985. –

222. Самойлова Е.С. Обучение иностранному языку как фактор формирования профессиональной компетентности экономиста // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Казань, 2004. – 21 с. 223 с.132.

223. Сендер А.Н. Формирование профессиональной направленности учащихся педучилищ: Дисс…канд. пед. наук. –Минск. 1990. -66 с.38.

224. Селевко Г.К. Опыт системного анализа современных педагогических технологий. – М.: Школьные технологии, 1996.- 86 с.

225. Системно-деятельностные принципы разработки методического обеспечения практической подготовки студентов: Учебное пособие /Анисимов Н.С. Охрименко В.А. Протаев. Чернышевич Н.А. Николаев, 1982. -147 с.

226. Сластенин В.А. Педагогика: Инновационная деятельность. – М., 1997.

227. Сластенин В.А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки. –М., 1976.

228. Словарь по педагогике. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: МарТ, 2005. 448с.

229. Словарь психолога-практика / сост. С.Ю. Головин. 2-е зд., перераб. И доп. Минск: Тандем; Экмос, 2000.

230. Скаткин, М.Н. Методология и методика педагогических исследований: в помощь начинающему исследователю / М.Н. Скаткин. – М.: Педагогика, 1986. – 150 с.

231. Современные теории и методики обучения иностранным языкам / Под общ. ред. Л.М. Федоровой, Т.И.Рязанцевой. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 320 с.

232. Субетто А.И., Селезнева Н.А. Качество высшего

образования как объект системного исследования. - Новосибирск: НГТУ, 1999. – 195 с.

233. Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2020 года: Закон Краснодарского края: принят Законодательным Собранием Краснодарского края 16.04.2008. URL: http://www.krasnodar.ru/content/30/show/2423/

234. Стратегия развития города-курорта Анапа URL: http://investanapa.ru/ru/strategiya-razvitiya.html

235. Стратегия развития санаторно-курортного и туристического комплексов Краснодарского края до 2020г. URL: http://kurortkuban.ru/rus/for_professional/strategy/

236. Талызина Н.Ф. Деятельностный подход к построению модели специалиста // Вести высш. шк. - 1986.- № 3.- С. 10- 14.

237. Тарасов, Е.Ф. Межкультурное общение – новая этнология анализа языкового сознания / Е.Ф.Тарасов // Этнокультурная специфика языкового сознания; под ред Н.В. Уфимцевой. М.: Ин-т языкознания РАН, 1996. С. 7 – 22.

238. Ткачева Н.Ю. Профессиональная направленность как личностное новообразование юношеского возраста: Дисс. ...канд. психол. Наук. –М., 1983. – 214 с.

239. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. - 2004. № 3.

240. Узнадзе, Д.Н. Об актуальных задачах и теоретических основах психологии профессии / Д.Н. Узнадзе. Тифлис, 1933. 44с.

241. Уокер Дж. Введение в гостеприимство / Пер. с англ. – М.:ЮНИТИ, 1999. – 236 с.

242. Уткин, Э.А. Профессия – менеджер / Э.А.Уткин. – М.: Инфра, 1998.- 175 с.

243. Управление организацией: Практикум. / Под ред. А.Г. Поршнева. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 373 с. – (Серия «Высшее образование).

244. Федеральная программа развития образования в России. Утверждена 10 апреля 2000, № 51-ФЗ.

245. Философский энциклопедический словарь.- М.: ИНФРА-М, 2003. - 576с.

246. Фокин, Ю.Г. Преподавание и воспитание в высшей школе / Ю.Г. Фокин. – М., 2002. – 224 с.

247. Формирование модели деятельности специалиста с высшим образованием: Сб. типовых методик / Ред. Е.Э. Смирнова. –Томск: Изд-во ТГУ, 1984. -198 с.

248. Фразер М. Дж. Проблема качества // Высшее образование в Европе. — М.: Логос, 1996.— С. 16-21.

249. Фурсенко А.А. Четыре правила успеха // Карьера. – 2005, №1.

250. Хант Дж.У. Управление людьми в компаниях: Руководство

для менеджера. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 587 с.

251. Ханцева Г.Г. Формирование профессиональной направленности студентов в процессе изучения иностранного языка (На примере технического вуза) : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : Рубцовск, 2000 - 126 с

252. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Пер с нем. Т.1. – М., 1986. -406 с.

253. Хусаинова, М.А. Становление профессиональной позиции студентов – будущих менеджеров средствами иностранного языка: дис. канд. … пед. наук/М.А. Хусаинова. – Самара, 2006. – 165 с.

254. Черных, П.Я. Историко-этимологический словарь современного русского языка: В 2 т./ П.Я. Черных.- 6-е изд., стереотип.- М.: Рус.яз.-Медиа, 2004. Т.1: А - Пантомима.- 623с.

255. Чернышева А.В., Лесник А.Л. Организация и управление гостиничным бизнесом. - М.: Издательский дом «Альпина», 2003.– 212 с.

256. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. –М., 1981. 96 с.

257. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. – 2004. - №8. – с.26–31.

258. Шапиро, У. Русско-английский и англо-русский словарь. / Уалдемер Шапиро – М.: Наука – Уайли, 1993. – 768 с.

259. Экономическая карта Анапы URL: http://www.anapaofficial.ru/page.php?id_page=71&id_menu=3

260. Энциклопедия профессионального образования. /Под ред. С.Я.Батышева. В 3-х т. - М., 1999.- Т.3. – 524 с.

261. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. / Под ред. С.Я. Батышева. – М., 1999.

262. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. – М.: Наука, 1978. -392 с.

263. Язык и культура – основа общественной связности. IX Невские чтения // Материалы международных научно-практических конференций. – С-Пб., 2007 – 382 с.

264. Якиманская И.С. Проектирование личностно-ориентированной системы обучения: принципы, проблемы, решения – М., 1994. – 139 с.

265. Якунин В.А. Педагогическая психология. – СПб., 1998. – 640 с.

266. Якобсон П.М. Вопросы психологии личности и эмоциональная сфера человека // Вопросы психологии личности. - М., 1960.

267. Якокка, Л. Карьера менеджера / Л. Якокка.- М., 1999.- 244с.

268. Allpot G. Pattern and groutch of personality. – N.Y., 1963. – 328 p

269. Bowden, J., & Marton, F. The university of learning: beyond quality and competence in higher education. London: Kogan Page. 1998.
270. Clement U. Psychology. New York: Norton. 1995.
271. Cornell University: http://www.cornell.edu/
272. Ecole hoteliere de Lausanne: http://www.ehl.edu/eng
273. Ellis D. Multimedia in education and training: promises and challenges /The CTISS File. - 1993 - Dec. - N 16 - P. 18 – 21
274. Gardner H. Frames of mind: The theory of multiple intelligences. N.Y.: Basic books, 1983.
275. Glion Institute of Higher Education: http://www.glion.edu/glion_education/en/en-en/index.cfm?
276. Heider F. The psychology of interpersonal relations. – N.Y.: Wiley, 1989. – 322 p.
277. Heller R. In Search of European Excellence // Harper Collins Business. - 1997.
278. Hotelschool The Hague: http://www.hotelschool.nl/
279. Hutchinson T., Waters A. English for Specific Purposes. A learning-centered approach. - Cambridge: Cambridge University Press, 1987. - 183 p.178. Pask G. Styles and strategies of learning / British Journal of Educational Psychology. - 1996 - Vol. 46 - P. 128 – 148.
280. Kelly H.H. The process of causal attribution. – Amer. Psychol., 1993, 28, N 2, p.107 – 129.
281. Kendall College: http://www.kendall.edu/
282. Les Roches School of Hotel Management: http://www.lesroches.edu/les_roches_bluche/en/en-en/index.cfm?, http://marbella.lesroches.net/
283. Taylor Nelson Sofres: http://www.tnsglobal.com/

ПРИЛОЖЕНИЯ

Методика изучения мотивации обучения в вузе Т.И. Ильиной

При создании данной методики автор использовала ряд других известных методик. В ней имеются три шкалы: «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «Овладение профессии» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «Получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов). В опросник, для маскировки, автор методики включила ряд фоновых утверждений, которые в дальнейшем не обрабатываются.

Опросный лист

Факультет ..... Курс ..... Группа .....
Фамилия..... Имя ..... Отчество.....
Дата заполнения .....

Инструкция: Отметьте ваше согласие знаком «+» или несогласие знаком «-» со следующими утверждениями.

1. Лучшая атмосфера занятий – атмосфера свободных высказываний.
2. Обычно я работаю с большим напряжением.
3. У меня редко бывают головные боли после пережитых волнений и неприятностей.
4. Я самостоятельно изучаю ряд предметов, по моему мнению, необходимых для моей будущей профессии.
5. Какое из присущих вам качеств вы выше всего цените? Напишите ответ рядом.
6. Я считаю, что жизнь нужно посвятить выбранной профессии.
7. Я испытываю удовольствие от рассмотрения на занятии трудных проблем.
8. Я не вижу смысла в большинстве работ, которые мы делаем в вузе.
9. Большое удовлетворение мне дает рассказ знакомым о моей будущей профессии.
10. Я весьма средний студент, никогда не буду вполне хорошим, а поэтому нет смысла прилагать усилия, чтобы стать лучше.
11. Я считаю, что в наше время не обязательно иметь высшее образование.
12. Я твердо уверен в правильности выбора профессии.
13. От каких из присущих вам качеств вы бы хотели избавиться? Напишите ответ рядом.
14. При удобном случае я использую на экзаменах подсобные материалы (конспекты, шпаргалки).
15. Самое замечательное время жизни – студенческие годы.
16. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
17. Я считаю, что для полного овладения профессией все учебные дисциплины нужно изучать одинаково глубоко.
18. При возможности я поступил бы в другой вуз.
19. Я обычно вначале берусь за более легкие задачи, а более трудные оставляю на потом.
20. Для меня было трудно при выборе профессии остановиться на одной из них.
21. Я могу спокойно спать после любых неприятностей.
22. Я твердо уверен, что моя профессия дает мне моральное удовлетворение и материальный достаток в жизни.

23. Мне кажется, что мои друзья способны учиться лучше, чем я.
24. Для меня очень важно иметь диплом о высшем образовании.
25. Из неких практических соображений для меня это самый удобный вуз.
26. У меня достаточно силы воли, чтобы учиться без напоминания администрации.
27. Жизнь для меня почти всегда связана с необычайным напряжением.
28. Экзамены нужно сдавать, тратя минимум усилий.
29. Есть много вузов, в которых я мог бы учиться с не меньшим интересом.
30. Какое из присущих вам качеств больше всего мешает учиться? Напиши ответ рядом.
31. Я очень увлекающийся человек, но все мои увлечения так или иначе связаны с будущей профессией.
32. Беспокойство об экзамене или работе, которая не выполнена в срок, часто мешает мне спать.
33. Высокая зарплата после окончания вуза для меня не главное.
34. Мне нужно быть в хорошем расположении духа, чтобы поддержать общее решение группы.
35. Я вынужден был поступить в вуз, чтобы занять желаемое положение в обществе, избежать службы в армии.
36. Я учу материал, чтобы стать профессионалом, а не для экзамена.
37. Мои родители хорошие профессионалы, и я хочу быть на них похожим.
38. Для продвижения по службе мне необходимо иметь высшее образование.
39. Какое из ваших качеств помогает вам учиться? Напишите ответ рядом.
40. Мне очень трудно заставить себя изучать как следует дисциплины, прямо не относящиеся к моей будущей специальности.
41. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
42. Лучше всего я занимаюсь, когда меня периодически стимулируют, подстегивают.
43. Мой выбор данного вуза окончателен.
44. Мои друзья имеют высшее образование, и я не хочу отставать от них.
45. Чтобы убедить в чем – либо группу, мне приходиться самому работать очень интенсивно.
46. У меня обычно ровное и хорошее настроение.
47. Меня привлекает удобство, чистота, легкость будущей профессии.
48. До поступления в вуз я давно интересовался этой профессией, много читал о ней.
49. Профессия, которую я получаю, самая важная и перспективная.
50. Мои знания об этой профессии были достаточны для уверенного выбора.

Обработка и интерпретация результатов

КЛЮЧ к опроснику

Шкала «Приобретение знаний»

- за согласие («+») с утверждением по п. 4 проставляется 3,6 балла; по п. 17 – 3,6 балла; по п. 26 – 2,4 балла;
- за несогласие («–») с утверждением по п. 28 – 1,2 балла; по п.42 – 1,8 балла.

Максимум – 12,6 балла.

Шкала «Овладение профессией»

- за согласие по п. 9 – 1 балл; по п.31 – 2 балла; по п.33 – 2 балла; по п.43 – 3 балла; по п.48 – 1 балл и по п. 49 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Шкала «Получение диплома»

- за несогласие по п. 11 – 3,5 балла;

- за согласие по п. 24 – 2,5 балла; по п. 35 – 1,5 балла; по п. 38 – 1,5 балла и по п. 44 – 1 балл.

Максимум – 10 баллов.

Вопросы по пп. 5, 13, 30, 39 являются нейтральными к целям опросника и в обработку не включаются.

Преобладание мотивов по первым двум шкалам свидетельствует об адекватном выборе студентом профессии и удовлетворенности ею.

Приложение 2.

Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»

Автор В. Э. Мильман. Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности.

Обработка результатов

Ответы испытуемого (мнение по утверждениям) переводятся в баллы: «+» — 2 балла, «=» — 1 балл, «-» или «?» — 0 баллов. Баллы суммируются по следующим шкалам: «жизнеобеспечение» (Ж), «комфорт» (К), «социальный статус» (С), «общение» (О), «общая активность» (Д), «творческая активность» (ДР), «социальная полезность» (ОД).

Ключ к шкалам

«Жизнеобеспечение» (Ж): 1а, б; 2а; 3а; 4е; 5а; 6з; 8а; 10д; 11а; 12а;

«Комфорт» (К): 2б, в; 3б; 4з; 5б, в; 7а; 9а; 11б, в; 12в;

«Социальный статус» (С): 1е; 2г; 7в, г; 8в, з; 9в, г, е; 10г; 11д; 12д, е;

«Общение» (О): 1в; 2д; 3в; 4б; 6в; 7б, з; 8б, г; 9д, з; 10а; 11г; 12в;

«Общая активность» (Д): 1г, з; 4а, г; 5з; 6а, б, г; 7д; 9б; 10в; 12з;

«Творческая активность» (ДР): 1ж, з; 2е, ж; 3ж; 4д; 5д, е; 6е; 7е, ж; 8д, ж; 10ж; 11з; 12г;

«Социальная полезность» (ОД): 1д; 2з; 3г, д; 4в, ж; 5г, ж; 6ж; 8е; 9ж; 10б, е; 11е, ж; 12ж.

Сумма всех баллов по шкалам Ж, К, С, О характеризует общежитейскую направленность личности, сумма баллов по шкалам Д, ДР, ОД характеризует «рабочую» направленность личности.

Затем строятся графики (мотивационные профили), при этом по горизонтали обозначаются шкалы, по вертикали — баллы.

Выводы

Если опрашиваемый набирает наиболее высокие баллы по шкалам Д, ДР и ОД, то у него выражен «рабочий» мотивационный профиль личности, если наиболее высокие баллы (или такие же, как по другим шкалам) — по шкалам Ж, К, С, О, то у него выражен «общежитейский» мотивационный профиль.

Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности»

Инструкция

Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), проставив в соответствующих клетках бланка для ответов одну из следующих оценок каждого утверждения: «+» — «согласен с этим», «=» — «когда как», «-» — «нет, не согласен», «?» — «не знаю». Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами; отвечайте на вопросы последовательно, от 1а до 14з, следите за тем, чтобы не путать клетки. На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут.

Текст опросника

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:
   а) «время — деньги». Нужно стремиться зарабатывать их больше;
   б) «главное — здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы;
   в) свободное время нужно проводить с друзьями;
   г) свободное время нужно отдавать семье;
   д) нужно делать добро, даже если это дорого обходится;
   е) нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем;
   ж) нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг;
   з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.
2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:
   а) работа — это вынужденная жизненная необходимость;
   б) главное — не допускать конфликтов;
   в) нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями
   г) нужно активно стремиться к служебному продвижению;
   д) главное — завоевать авторитет и признание;
   е) нужно постоянно совершенствоваться в своем деле;
   ж) в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь;
   з) нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.
3. Среди моих дел в свободное от работы время большое место занимают следующие дела:
   а) текущие, домашние;
   б) отдых и развлечения;
   в) встречи с друзьями;
   г) общественные дела;
   д) занятия с детьми;
   е) учеба, чтение необходимой для работы литературы;
   ж) «хобби»;
   з) подрабатывание денег.
4. Среди моих рабочих дел много места занимают:
   а) деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.);
   б) личное общение (на темы, не связанные с работой);
   в) общественная работа;
   г) учеба, получение новой информации, повышение квалификации;
   д) работа творческого характера;
   е) работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная);
   ж) работа, связанная с ответственностью перед другими;
   з) свободное время, перекуры, отдых.
5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:
   а) заниматься текущими домашними делами;
   б) отдыхать;

в) развлекаться;
г) заниматься общественной работой;
д) заниматься учебой, получать новые знания;
е) заниматься творческой работой;
ж) делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими;
з) делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:
а) тем, что составляет мои основные обязанности;
б) общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения);
в) личным общением (разговорами, не связанными с работой);
г) общественной работой;
д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
е) творческой работой;
ж) работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность;
з) работой, за которую можно получить больше денег.
7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:
а) где что можно купить, как хорошо провести время;
б) об общих знакомых;
в) о том, что вижу и слышу вокруг;
г) как добиться успеха в жизни;
д) о работе;
е) о своих увлечениях («хобби»);
ж) о своих успехах и планах;
з) о жизни, книгах, кинофильмах, политике.
8. Моя работа дает мне прежде всего:
а) достаточные материальные средства для жизни;
б) общение с людьми, дружеские отношения;
в) авторитет и уважение окружающих;
г) интересные встречи и беседы;
д) удовлетворение непосредственно от самой работы;
е) чувство своей полезности;
ж) возможность повышать свой профессиональный уровень;
з) возможность служебного продвижения.
9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:
а) уютно, хорошие развлечения;
б) можно обсудить волнующие тебя рабочие вопросы;
в) тебя уважают, считают авторитетом;
г) можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи;
д) можно приобрести новых друзей;
е) бывают известные заслуженные люди;
ж) все связаны общим делом;
з) можно проявить и развить свои способности.
10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:
а) с которыми можно поговорить на разные темы;
б) которым мог бы передавать свой опыт и знания;
в) с которыми можно больше заработать;
г) которые имеют авторитет и вес на работе;
д) которые могут научить чему-нибудь полезному;
е) которые заставляют тебя становиться активнее на работе;
ж) которые имеют много знаний и интересных идей;
з) которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:
    а) материальное благополучие;
    б) возможность интересно развлекаться;
    в) хорошие условия жизни;
    г) хорошую семью;
    д) возможности интересно проводить время в обществе;
    е) уважение, призвание и благодарность других;
    ж) чувство полезности для других;
    з) созданного чего-то ценного, полезного.
12. Я думаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:
    а) хорошую зарплату, другие материальные блага;
    б) хорошие условия для работы;
    в) хороший коллектив, дружеские взаимоотношения;
    г) определенные творческие достижения;
    д) хорошую должность;
    е) самостоятельность и независимость;
    ж) авторитет и уважение коллег;
    з) высокий профессиональный уровень.
13. Больше всего мне нравится, когда:
    а) нет насущных забот;
    б) кругом — комфортное, приятное окружение;
    в) кругом — оживление, веселая суета;
    г) предстоит провести время в веселом обществе;
    д) испытываю чувство соревнования, риска;
    е) испытываю чувство активного напряжения и ответственности;
    ж) погружен в свою работу;
    з) включен в совместную работу с другими.
14. Когда меня постигает неудача, не получается того, что я очень хочу:
    а) я расстраиваюсь и долго переживаю;
    б) стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное;
    в) теряюсь, злюсь на себя;
    г) злюсь на то, что мне помешало;
    д) стараюсь оставаться спокойным;
    е) пережидаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло;
    ж) стараюсь понять, в чем я сам был виноват;
    з) стараюсь понять причины неудачи и исправить положение.

Ф.И.О._____ Возраст _____

Профессия_____ Дата заполнения _____

Бланк для ответов

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
а														
б														
в														
г														
д														
е														
ж														
з														

Ориентировочная анкета (ОА) В. Смейкла и М. Кучера

Для определения социально-психологических предпосылок избирательного предпочтения того или иного стиля педагогической деятельности использовался чешский вариант «ориентировочной анкеты» жизненных ориентации В. Басса. Способ реагирования обследуемого на требования, предъявляемые будущей работой, и на требования, предъявляемые к коллегам, зависит от того, какие виды удовлетворения (вознаграждения) он ожидает от работы. С другой стороны, в зависимости оттого, что дает ему чувство удовлетворения в работе, различают три вида ожиданий, в большинстве случаев исключающих друг друга:

1. Сделать и закончить работу.
2. Установить взаимопонимание с коллегами.
3. Получить самоудовлетворение.

По ориентировочной анкете обследуемый получает три балльных оценки:

«S» – направленность на себя (self-orientation). Она отражает, в какой мере обследуемый описывает самого себя как человека, ожидающего непосредственного удовлетворения (вознаграждения) только для себя вне зависимости от работы, которую он выполняет, или вне зависимости от коллег.

Для него рабочая группа буквально является «театром», в котором можно удовлетворять свои (личные) потребности. Остальные члены группы являются для него лишь зрителями, перед которыми обследуемый может демонстрировать свои личные трудности, потребность в признании (уважении), желание властвовать и т.п.

Человека с большим количеством баллов по субшкале «S», как правило, презирают коллеги, так как он бывает интроспективен, властен, не реагирует на потребности окружающих его людей.

«I» – направленность на взаимные действия (interaction-orientation). Эта направленность отражает интенсивность, с которой обследуемый стремится поддерживать хорошие, гармоничные отношения, что зачастую затрудняет выполнение определенных рабочих задач.

Человек с такой направленностью проявляет большой интерес к коллективной деятельности, но при этом никоим образом не способствует успешному выполнению группой учебной задачи.

«T» – направленность на задачу (task-orientation). Такая направленность отражает интенсивность, с которой человек посвящает себя выполнению своих задач, решению проблем, и его интерес к тому, чтобы выполнить работу как можно добросовестнее. Несмотря на свой интерес к работе, человек, относящийся к этой категории, желает сотрудничать с коллективом так, чтобы группа была как можно продуктивнее.

В коллективе человек этой направленности стремится изо всех сил доказать свою точку зрения, которую он считает правильной, полезной для выполнения задачи.

Результаты обследований студентов средней и высшей педагогической школы показали, что лица, сильно направленные на себя, имели тенденцию характеризоваться с помощью балльной оценки нескольких анкет как люди неприятные, агрессивные, догматичные, чувствительные, интровертные, подозрительные, ревнивые, возбудимые, с недостатком самоконтроля, незрелые, нестабильные, консервативные, неуверенные в себе и т.п.

Напротив, лица, направленные на взаимные действия, имели тенденцию характеризоваться с помощью балльной оценки как дружелюбные, зависимые от группы, нечестолюбивые, мечтающие о заботе, ласке, тепле и т.п.

Наконец, лица, согласно ОА сильно направленные на задачу, описывались как самостоятельные и изобретательные, с твердой волей, стойкие, сдержанные и необщительные, трезвые, интровертные, радикальные, агрессивные, уверенные в себе, зрелые и спокойные. Черта направленности на задачу положительно и значимо коррелировала с данными теста на интеллект.

Кроме того, получены данные о связи «жизненных ориентации» студентов средней и высшей педагогической школы с будущей специализацией. При выраженной направленности на задачу студенты чаще выбирали специализацию «учитель средней школы» (учитель-предметник); при выраженной направленности на взаимодействие — специализацию начальной подготовительной школы. Студенты с выраженной направленностью на себя предпочитали специализацию «учитель специальной (эстетического цикла) школы» или принимали твердое решение отказаться от профессии учителя.

Содержание тестового материала и порядок работы

Чешская версия ОА содержит 29 пунктов. На каждый пункт предложены три варианта ответа: А, В, С. Из ответов на каждый пункт обследуемый должен выбирать тот единственный вариант ответа, который в большей степени выражает его точку зрения и который для него наиболее ценен (или же более всего соответствует истине).

Затем при ответе на тот же самый вопрос обследуемый должен выбрать тот вариант, который в наименьшей степени соответствует его точке зрения, имеет для него наименьшую ценность (или в наименьшей степени соответствует истине).

Обследуемый получает бланк ОР и регистрационный лист для записи ответов под номером вопроса в столбце «больше всего» Е и «меньше всего».

Инструкция: Ответив на все вопросы ориентировочной анкеты, вы получите информацию о некоторых особенностях вашего характера.

На каждый пункт анкеты возможны 3 ответа, обозначенные буквами А, В, С. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который в большей степени выражает вашу точку зрения, ценен для вас или больше всего соответствует истине. Одну из букв вашего ответа (А, В, С) напишите в лист для ответа в столбце «Больше всего» против номера вопроса. Затем из ответов на тот же вопрос выберите вариант, меньше всего соответствующий вашей точке зрения, наименее ценный для вас или меньше всего соответствующий истине. Для ответа на каждый вопрос используйте только две буквы. Оставшийся ответ не записывают нигде.

Над вопросами не думайте слишком долго: первый выбор обычно бывает самым лучшим. Время от времени контролируйте себя: правильно ли вы записываете ответы — в те ли

столбики, во всех ли скобках поставлены буквы. Если обнаружена ошибка, исправьте ее, но так, чтобы исправление было четко видно.

1. Больше всего удовлетворение в жизни дает:

a. Оценка работы.
b. Сознание того, что работа выполнена хорошо.
c. Сознание того, что находишься среди друзей.

2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:

a. А. Тренером, который разрабатывает тактику игры.
b. Известным игроком.
c. Выбранным капитаном команды.

3. Лучшими преподавателями являются те, кто:

a. Имеют индивидуальный подход.
b. Увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему.
c. Создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказывать свою точку зрения.

4. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:

a. Не скрывают того, что некоторые люди им не симпатичны.
b. Вызывают у других дух соревнования.
c. Производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.

5. Я рад, что мои друзья:

a. Помогают другим, когда для этого предоставляется случай.
b. Всегда верны и надежны.
c. Интеллигентны и у них широкие интересы.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

a. С кем хорошо складываются взаимные отношения.
b. Которые могут больше, чем я.
c. На которых можно надеяться.

7. Я хотел бы быть известным, как те:

a. Кто добился жизненного успеха.
b. Кто может сильно любить.
c. Кто отличается дружелюбием и доброжелательством.

8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть:

a. Научным работником.
b. Опытным летчиком.
c. Начальником отдела.

9. Когда я был ребенком, то, по-видимому, я любил:

a. Игры с друзьями.
b. Успехи в делах.
c. Когда меня хвалили.

10. Больше всего мне не нравится, когда я:

a. Встречаю препятствие при выполнении возложенной на меня задачи.
b. Когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения.
c. Когда меня критикует мой начальник.

11. Основная роль школ должна была бы заключаться в:

a. Подготовке учеников к работе по специальности.
b. Развитии индивидуальных способностей и самостоятельности.
c. Воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми.

12. Если бы у меня было бы больше свободного времени, я бы использовал его:

a. Для общения с друзьями.
b. Для любимых дел и самообразования.
c. Для беспечного отдыха.

13. Мне кажется, что я готов на максимальное, когда:

a. Работаю с симпатичными людьми.
b. У меня работа, которая меня удовлетворяет.
c. Мои усилия достаточно вознаграждены.

14. Я люблю, когда:

a. Другие меня ценят.
b. Чувствую удовлетворение от выполненной работы.
c. Приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне писали газеты, то хотелось бы, чтобы:

a. Отметили дело, которое я выполнил.
b. Похвалили меня за мою работу.
c. Сообщили о том, что выбрали в комитет или бюро.

16. Лучше всего я учился бы, если бы преподаватель:

a. Имел ко мне индивидуальный подход.
b. Стимулировал бы к более интенсивному труду.
c. Вызывал бы дискуссию по разбираемым вопросам.

17. Нет ничего хуже, чем:

a. Оскорбление личного достоинства.

b. Неуспех при выполнении важной задачи.
c. Потеря друзей.

18. Больше всего я ценю:

a. Личный успех.
b. Общую работу.
c. Практические результаты.

19. Очень малолюден:

a. Действительно радуются выполненной работе.
b. С удовольствием работают в коллективе.
c. Выполняют работу действительно хорошо.

20. Я не переношу:

a. Ссоры и споры.
b. Отметание всего нового.
c. Людей, ставящих себя выше других.

21. Я хотел бы:

a. Чтобы окружающие считали меня своим другом.
b. Помогать другим в общем деле.
c. Вызывать восхищение других.

22. Я люблю начальство, когда оно:

a. Требовательно.
b. Пользуется авторитетом.
c. Доступно.

23. На работе я хотел бы:

a. Чтобы решения принимались коллективно.
b. Самостоятельно работать над решением проблем.
c. Чтобы начальник признал мои достоинства.

24. Я хотел бы прочесть книгу:

a. Об искусстве хорошо уживаться с людьми.
b. О жизни известного человека.
c. Типа «сделай сам».

25. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть:

a. Дирижером.
b. Солистом.
c. Композитором.

26. Свободное время с удовольствием провожу:

a. Смотря детективные фильмы.
b. В развлечениях с друзьями.
c. Занимаясь своим увлечением (хобби).

27. При условии одинакового финансового успеха, я бы с удовольствием:

a. Придумал интересный конкурс.
b. Выиграл бы конкурс.
c. Организовал бы конкурс и руководил им.

28. Для меня важнее всего знать:

a. Что я хочу сделать.
b. Как достичь цели.
c. Как привлечь других к достижению моей цели.

29. Человек должен вести себя так, чтобы:

a. Другие были довольны им.
b. Выполнить прежде всего свою задачу.
c. Не нужно было укорять его за работу.

	больше всего	меньше всего		больше всего	меньше всего
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		
БВ		МВ			
S(elf)		—	+30=		
I(nteraction)		—	+30=		
T(ask)		—	+30=		

Обработка результатов

Для определения социально-психологических детерминации предпочтений того или иного педагогического стиля необходимо подсчитать количество совпадений ответов обследуемого с ключами субшкал теста «ОА» по каждому пункту анкеты.

Ключи субшкал S (направленности на себя), I (направленности на взаимодействие), T (направленности на задачу) теста Смекалова и Кучера:

НС		ВД		НЗ	
1.A	16.B	1.C	16.C	1.B	16.A
2.B	17.A	2.C	17.C	2.A	17.B
3.A	18.A	3.C	18.C	3.B	18.B
4.A	19.A	4.B	19.B	4.C	19.C
5.B	20.C	5.A	20.B	5.C	20.A
6.C	21.C	6.A	21.A	6.B	21.B
7.A	22.C	7.C	22.A	7.B	22.B
8.C	23.B	8.B	23.C	8.A	23.A
9.C	24.C	9.A	24.A	9.B	24.B
10.C	25.B	10.B	25.A	10.A	25.C
11.B	26.B	11.C	26.A	11.A	26.C
12.B	27.A	12.A	27.B	12.C	27.C
13.C	28.B	13.A	28.C	13.B	28.A
14.C	29.A	14.A	29.C	14.B	29.B
15.A	30.C	15.C	30.A	15.B	30.B

Примечание: Если в ключе буква (A, B или C) занесена обследуемым в столбик «Больше всего», то ему приписывается 2 балла по соответствующему виду направленности, если же она находится в столбике «Меньше всего», то ему приписывается 0 баллов. Затем выполнить ряд операций:

Шаг 1. Подсчитать число двоек (Д) и нулей (Н) для каждой субшкалы. Из числа Д вычитается число Н и к сумме прибавляется 30 по формуле
ЛН – [(Д – Н) + 30].

Шаг 2. Подсчитать сумму баллов по каждой субшкале по формулам:
НС = [(Д – Н) + 30], ВД = [(Д – Н) + 30], НЗ = КД – Н) + 30].

Шаг 3. Подсчитать общую сумму баллов по субшкалам НС, ВД, НЗ. При правильных вычислениях эта сумма равна 90 баллам
НС + ВД + НЗ = 90.

Шаг 4. На основе полученных суммарных баллов по каждой субшкале «ОА» построить профиль «направленности» и зашифровать профиль.

Кодирование

Кодирование – это зашифровка профиля с последовательным перечислением субшкал (начиная с самых высоких на профиле в порядке их снижения) с использованием их порядкового обозначения. Чтобы показать, как высоко расположены шкалы профиля, следует проставить значки, обозначающие величину Т на бланке.

Условные обозначения:

Шкалы, расположенные на 80 Т и выше, выделяются знаком «!!»
на 70 – 79 «!»

на 60 – 69 «**»
на 50 – 59 «*»
на 40 – 49 «„»
на 30 – 39 «,»
на 20 – 29 «–»
на 10 – 19 «/»
на 0 – 10 «:»

Если в профиле имеются шкалы, расположенные на одном уровне, то они записываются согласно порядковому номеру и L подчеркиваются одной линией. Если разница между показателями шкал в единицах Т не превышает IT, то они также подчеркиваются, однако первой из них ставится та, которая расположена выше, независимо от порядкового номера.

Интерпретация субшкал «личностной направленности»

Показатели субшкал «ОА»	Характеристика педагогического стиля
1. Код: 1>2>3. Пик по 1-й субшкале «ОА»	Амбивалентный (условно профнепригодный). Будущие педагоги отличаются от других мотивами собственного благополучия, стремлением к престижу и превосходству. Они чаще всего заняты собой, своими переживаниями и мало обращают внимания на потребности своих учеников. В педагогической работе прежде всего важны возможности удовлетворения своих притязаний вне зависимости от интересов школы (администрации, коллег и школьников). Причем это может осознаваться педагогами такого типа (и тогда они демонстрируют свое равнодушие к работе и ученикам) или не осознаваться (в этом случае амбивалентные учителя будут искренне стремиться быть «хорошими» педагогами, но быть хорошими для них значит быть любимыми всеми без исключения и, постоянно находясь в центре внимания, получать одобрение со стороны учеников, администрации школы и др.). При благополучном стечении обстоятельств педагоги, не осознающие свою амбивалентность и стремящиеся быть «хорошими», могут добиться определенных положительных результатов в педагогической работе. Отрицательные стороны их амбивалентности проявляются в случае конфликтной ситуации, когда кто-либо из учеников или коллег отказывается ими восхищаться
2. Код: 2>1>3. Пик по 2-й субшкале «ОА»	Ориентированный на развитие (профпригодный). Будущие педагоги, как правило, уступают давлению школьного коллектива и испытывают трудности в организации работы целого класса на уроке и руководстве им. Стремятся поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе и отличаются потребностью в эмоциональном общении со своими учениками. Причем проявляют искренний интерес к личности учеников, их чувствам и переживаниям, могут менять весь ход урока в зависимости от состояния, настроения детей, складывающейся ситуации. Для них первостепенное значение имеет теплая, эмоциональная атмосфера на уроке, а не его логика построения, поэтому ученики чувствуют себя у

	таких учителей свободно и непринужденно. Причем учителя, ориентированные на развитие, проявляют интерес не к конечному результату, а к развитию самой совместной деятельности, поэтому они воспринимают учеников как своих партнеров и стремятся к их развитию и воспитанию, что им удается тем лучше, чем меньше возраст детей
3. Код: 3>1>2. Пик по 3-субшкале «ОА»	Ориентированный на результат (профпригодный). Будущие педагоги отличаются преобладанием мотивов, связанных с достижением учебной группой поставленной цели. Они берут в свои руки руководство классом, когда речь идет о выборе задачи. У них практически не бывает проблем с организацией ученического коллектива на уроке. Учителя, ориентированные на результат, могут работать интенсивно и увлеченно, успешно овладевая новыми навыками и умениями, добиться высоких достижений в учебной работе у своих учеников. Причем они достигают высоких результатов в обучении, используя различные педагогические технологии, придавая особое значение логике урока, его содержанию и дисциплине учеников как необходимому средству для их плодотворной работы в течение всего урока. С учениками держатся строго и официально, стремятся отстраниться от их личных проблем и переживаний, поэтому в присутствии таких учителей ученики могут испытывать некоторую напряженность, страх и отчужденность

Приложение 4

Тест на остаточные знания по иностранному языку после школьной программы.

Choose the correct word or phrase to complete the English grammar question. Each question has only one correct answer.

1.Are there _____ apples in the kitchen?

- much
- any
- some
- a

2.That is _____ interesting book.

- the
- a
- an
- -

3. I went _____ church last Sunday.

- at
- in
- to
- on

4. What _____ he like? - He is very friendly.

- does
- did
- is
- has

5. I _____ a new car last month.

- bought
- have bought
- buyed
- did bought

8. Jack is a nice boy, and I like _____.

- -
- him
- his
- it

9. I get up _____ seven o'clock every day.

- in
- on
- at
- to

11. What _____ in your free time?

- you do
- do you do
- are you doing
- does you do

12. My father _____ in a bank.

- works
- work
- is working
- is worked

16. It _____ rain tomorrow.

- is going to
- will
- is
- does

21. The bank is _____ the post office.

- near of
- next to
- next
- close

28. He _____ visit his brother next week.

- is going to
- will
- is
- does

29. I'm going to Seattle _____ English.

- for learning
- to learn
- for to learn
- in order learn

30. What _____! Look at that mess!

- do you do
- is you do
- are you doing
- will you do

31. Paris is _____ city I have ever visited.

- the beautifulest
- the most beautiful
- most beautiful
- the more beautiful .

32. . _____ 'The Sting'?

- Did you ever see
- Have you ever seen
- Have you ever see
- Do you ever seen

33. The children in that class _____ nine years old.

- has
- are
- have
- is

34. How _____ to work?

- you go
- go you
- do you go
- are you go

35. _____ to dinner tonight?

- Does he come
- Will he come
- Is he coming
- Will he to come

Приложение 5

Тест на текущие знания

1. Дополнительные гостиничные услуги:

а) киноконцертный зал
б) библиотека
в) парикмахерская
г) питание
д) химчистка
е) проживание

2. В административную службу входит:

а) отдел бронирования
б) телефонная служба
в) поэтажная служба
г) главный инженер
д) секретариат
е) отдел кадров

3.Бизнес-центр предоставляет следующие виды услуг:

а) организация экскурсионного обслуживания
б) услуги переводчиков
в) кофе брейки
г) заказ билетов в театр
д) визовая поддержка
е) предоставление информации о достопримечательностях Москвы

4.К спортивно-оздоровительному комплексу относятся:

а) косметические услуги
б) сауна
в) организация банкетов
г) стриптиз-шоу
д) массаж
е) парикмахерские услуги

5. Консьержи предоставляют следующие виды услуг:

а) аренда помещений для конференций
б) международная спутниковая связь
в) заказ железнодорожных билетов
г) резервирование мест в ресторанах
д) Интернет
е) услуги ламинирования

6.Плата за номер в гостинице за половину суток взимается:

а) от 12.00 до 24.00 часов текущих суток
б) не более 6 часов после расчетного часа
в) при проживании не более суток (первые сутки)
г) от 6.00 до 12.00 часов текущих суток
д) при размещении в гостиницу до расчетного часа (от 0 до 12 часов)
е) от 12.00 до 18.00 часов текущих суток

7. Организационная структура управления гостиницей:

а) служба приема и размещения
б) служба обслуживания номерным фондом
в) служба дворников
г) служба поваров
д) служба слесарей
е) отдел кадров

8.Основные функции службы приема и размещения:
а) поддержка необходимого санитарного состояния номеров
б) услуги химчистки
в) контроль систем теплоснабжения
г) контроль технического оборудования
д) обеспечение туристов физкультурно-оздоровительными услугами
е) регистрация и размещение гостей

9. Основные функции службы эксплуатации номерного фонда:
а) обслуживание гостей в номерах
б) бронирование номеров
в) вопросы по организации презентаций
г) оказание услуг справочной службы
д) изучение и анализ потребности клиентов
е) прием, регистрация и размещение туристов по номерам

10. Основные функции службы общественного питания:
а) оказание услуг связи
б) оказание бытовых услуг
в) организация и обслуживание банкетов
г) анализирует состояние гостиничного рынка
д) обслуживание туристов в номерах
е) контроль за работой системы кондиционирования

11. Основные функции финансовой службы:
а) прием гостей
б) оказание бытовых услуг
в) анализирует результаты хозяйственной деятельностью
г) ремонт и строительство
д) оказание транспортных услуг
е) контроль за работой системы кондиционирования

12. Основные функции инженерно-технической службы:
а) услуги парикмахерской
б) создание условий для функционирования электротехнических устройств
в) услуги спортзала
г) услуги портного
д) торговые киоски
е) контроль за соблюдением норм и правил экологической безопасности

13. Основные функции коммерческой службы:
а) оперативное и стратегическое планирование
б) косметический кабинет
в) спортивно-оздоровительный центр
г) массаж

д) прием и размещение гостей
е) бронирование

14. Основные функции вспомогательных служб:
а) изучение потребностей клиентов
б) создание условий для функционирования санитарно-технического оборудования
в) тренажерные залы
г) услуги прачечной
д) контроль за соблюдением норм и правил по охране труда
е) регистрация гостей

15. Основные функции дополнительной службы в отеле:
а) анализирует результаты финансовой деятельности предприятия
б) услуги бизнес-центра
в) вопросы правового обеспечения
г) визовая поддержка
д) противопожарная безопасность
е) расчет клиента и выезд гостя

16. В договоре между гостиницей и турфирмой указано:
а) сколько стоит номер в гостинице
б) скидки на оплату проживания
в) в какие сроки должна быть подана заявка на размещение туристов
г) категория номера
д) количество туристов
е) фамилии туристов

17.Организационная структура современного отеля зависит от:
а) количества номерного фонда
б) формы собственности
в) сегмента потребителя
г) целевого назначения гостиницы
д) директора
е) гл. бухгалтера

18. По уровню ассортимента и стоимости услуг выделяют:
а) дешевые отели или отели с ограниченным сервисом
б) гостиница на морском побережье
в) гостиницы делового назначения
г) гостиницы для отдыха
д) отели «люкс»
е) все варианты ответов

19.К службе маркетинга и продаж относят:
а) портье
б) посыльных
в) химчистки
г) прачечной
д) бронирования
е) служба приема и размещения

20. Сопутствующие услуги:

а) хранение багажа
б) отправка и получение писем и телеграмм
в) медицинская помощь
г) организация продажи билетов
д) экскурсионное обслуживание
е) прокат автомобилей

21. Бесплатные услуги:
а) побудка
б) доставка цветов
в) заказ мест в ресторанах города
г) доставка корреспонденции
д) предоставление в номер посуды и столовых приборов
е) вызов такси

22. Служба приема и размещения:
а) специалистов отдела бронирования
б) сотрудников телефонной службы
в) горничных
г) службу прачечной и химчистки
д) бухгалтерию
е) отдел продаж банкетных залов

23. Служба приема и размещения занимается решением следующих вопросов:
а) решением финансовых вопросов
б) вопросы кадрового обеспечения
в) вопросы благоустройства территории
г) вопросы бронирования
д) поддержание санитарного состояния номеров
е) оказание физкультурно-оздоровительных услуг

24. Требования к бизнес-отелям:
а) наличие анимационной службы
б) собственный автомобильный парк
в) преобладание одноместных номеров
г) месторасположение вблизи административных и общественных центров городов
д) питание только шведский стол
е) наличие банкетного зала

25. Требования к конгресс-отелям:
а) расположение за городом
б) преобладание номеров-апартаментов
в) программа развлечения для клиентов
г) залы для проведения конгрессов с необходимым оборудованием
д) наличие казино
е) наличие лечебно-профилактических учреждений

Приложение 6

1. Гостиница – это:

   а) индивидуальное средство размещения;
   б) коллективное средство размещения, имеющее единое руководство;
   в) коллективное средство размещения, имеющее раздельное руководство.
2. Индустрия гостеприимства – это:

а) индивидуальное предприятие, оказывающее определенный вид услуг;
б) предприятие, оказывающее услуги только по приему гостей;
в) совокупность предприятий, оказывающих различные услуги по приему и обслуживанию гостей.

3. Верно ли утверждение, что:

а) дополнительные средства размещения способствуют развитию внутреннего туризма (да, нет);
б) дополнительные средства размещения способствуют понижению разнообразия услуг (да, нет);
в) дополнительные средства размещения понижают приток туристов в дестинацию (да, нет);
г) разгружают переполненные гостиницы в период наибольшей активности – в туристский сезон (да, нет).

4. Коллективные средства размещения это:

а) гостиницы, собственные жилища, кемпинги, арендуемые комнаты и жилища;
б) гостиницы, кемпинги, конгресс-центры, лагеря труда и отдыха, оздоровительные заведения;
в) собственные жилища, размещение у родственников и знакомых.

5. Индивидуальные средства размещения это:

а) собственные жилища, размещение у родственников и знакомых, арендуемые комнаты и жилища;
б) жилища, предназначенные для отдыха, кемпинги, размещение у родственников и знакомых;
в) общественные средства транспорта, конгресс-центры, собственные жилища.

6. По скольким категориям классифицируются мотели?

а) 5;
б) 4;
в) 3.

7. Гостиничные предприятия с участием иностранного капитала имеют:

а) высокий уровень доходности;
б) средний;
в) низкий.

8. Дополнительные бесплатные услуги, предоставляемые гостиничным предприятием это:

а) лечебная диагностика;
б) услуги предприятий питания;
в) вызов врача скорой помощи.

9. Транзитная гостиница это:

а) гостиница, предоставляющая большой выбор услуг;
б) гостиница, предоставляющая только питание и ночлег;
в) гостиница, предоставляющая отдых и развлечения.

10. Назовите одно из условий подъема гостиничного хозяйства:

а) восстановление и стабилизация внутреннего туризма;
б) стабилизация въездного туризма;

в) стабилизация выездного туризма.

Приложение 7

Оценка уровня общительности слушателя по опроснику В.Ф. Ряховского

1. Вам предстоит важная деловая встреча. Сильно ли Вы волнуетесь в её ожидании?
2.Вызывает ли у Вас смятение или неудовольствие поручение выступить с докладом перед большой группой малознакомых или незнакомых людей?
3.Вы откладываете визит к врачу до последнего?
4.Если Вам предлагают деловую поездку в город, где Вы ни разу не были, постараетесь ли Вы её избежать?
5.Правда ли то, что Вы не любите делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6.Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратился к Вам с какой-нибудь просьбой или за советом?
7.Верите ли Вы, что проблема «отцов и детей» извечна в силу различных взглядов на жизнь разных поколений?
8.Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл вернуть Вам деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9.В кафе Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы первым никогда не вступите в беседу.
11. Вас тяготит всякая очередь, так как предстоит долгое томление в ожидании.
12. Вы предпочтете отказаться от работы в конфликтной комиссии?
13. У Вас есть свои индивидуальные критерии оценки произведений искусства и литературы. Вы не приемлете чужого мнения.
14. Услышав явно ошибочное мнение по вопросу, хорошо Вам знакомому, Вы всё же предпочтёте промолчать, не вступая в спор?
15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба о помощи?
16. Вы охотнее выражаете свою точку зрения в письменной форме, нежели в устной?

На вопросы необходимо ответить однозначно: «да», «нет», «иногда». Оценка ответов – 0, 2 и 1 балл соответственно. Полученные баллы суммируются и по нижеприведённому классификатору определяется уровень коммуникабельности испытуемого:

-от 0 до10 баллов – низкий уровень общительности;
-от 11 до 21 балла – средний уровень общительности;
-от 22 до 32 баллов – высокий уровень общительности.

Приложение 8

Опросник слушателей «Оценка способности к эмпатии»

На вопросы опросника необходимо однозначно ответить: «не знаю», «всегда», «никогда».
1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных направлений предпочитаю современные.
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упрёки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя людьми.
8. Старые люди, как правило, обидчивы без причин.

9. Когда в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слёзы.
10. Раздражённое состояние моих родителей влияет на моё настроение.
11. Я равнодушен к критике в свой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал всё родителям, даже если они были неправы.
14. Если лошадь плохо тянет, её нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение близких мне людей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слёзы только у несерьёзных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребёнок плачет, на то есть свои причины.
33. Молодёжь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои друзья иногда грустны или просто задумчивы.
35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

Обработка результатов. Сначала необходимо определить достоверность данных. Для этого необходимо подсчитать, сколько ответов определённого типа дано на указанные номера утверждений опросника:
«не знаю» -2,4,16,18,33;
«всегда» - 2,7,11,13,16,18,23;

Кроме того, следует выявить, сколько раз ответ типа «всегда» получен на оба утверждения в следующих парах: 7 и 17, 10 и 18, 17 и 31, 22 и 35, 34 и 36;

Сколько раз ответ типа «всегда» получен для одного из утверждений, а типа «никогда» для другого в следующих парах: 3 и 36, 1 и 3, 17 и 28.

После этого суммируются результаты отдельных подсчётов. Если общая сумма 5 или более, то результат недостоверен; при сумме, равной 4 – сомнителен; если же сумма не более 3 – результат может быть признан достоверным.

Ключ – дешифратор

Уровень эмпатии	Количество набранных баллов
Высокий	63 - 90
Средний	36 - 62
Низкий	0 - 35

Порядок перевода результатов в 10-бальную шкалу: набранное количество баллов умножить на 1/9. С учётом этого имеем новую шкалу измерения:

Уровень эмпатии	Количество набранных баллов
Высокий	7 - 10
Средний	4 – 6,9
Низкий	0 – 3,9

Приложение 9

Оценка культуры деловых взаимоотношений в коллективе гостиницы (тест)

1. Когда Вы хотите задать какой-то деликатный вопрос, можете ли Вы спросить прямо, без обиняков?

А. Да.

Б. Да, но мне потребуется для этого благоприятная обстановка.

В. Об этом не может быть и речи.

2. Часто ли Вы занимаетесь выяснением отношений в коллективе?

А. Да.

Б. Нет такой необходимости.

В. Никогда — выяснение отношений бесполезно.

3. Считаете ли Вы, что Ваши коллеги многое умалчивают из того, что Вам следовало бы знать?

А. Да.

Б. Не имею представления.

В. Я в курсе всех проблем.

4. Можете ли Вы откровенно говорить со своими коллегами о серьезных вещах?

А. Да.

Б. Не всегда, нужно выбрать подходящий момент.

В. В большинстве случаев нет.

5. Следите ли Вы в разговоре с коллегами за тем, чтобы Ваши формулировки были точными?

А. Да, я обдумываю свои слова,

Б. Нет, мы говорим прямо то, что думаем.

В. Высказываю свое мнение, но прислушиваюсь к чужому.

6. Когда Вы делитесь с коллегами своими проблемами, нет ли у Вас чувства, что тем самым Вы обременяете их?

А. Да, так часто бывает.

Б. Они, как правило, не вникают в мои проблемы.

В. Они всегда проявляют участие.

7. Принимаете ли Вы важные решения, касающиеся всего коллектива, не советуясь с другими?

А. Случается и так.

Б. Мы все обсуждаем, но последнее слово остается за мной.

В. Мы решаем и обдумываем все вместе.

5. Вы предпочитаете чаще делиться производственными проблемами с родными и близкими, чем с коллегами по работе?

А. Иногда это случается.

Б. Нет, свои производственные проблемы я обсуждаю с коллегами по работе.

В. С родными и близкими мы лучше понимаем друг друга.

9. Бывает ли так, что коллега разговаривает с Вами о делах, а Вы в это время думаете о чем-то другом?

А. Бывает и так.

Б. Нет, я всегда слушаю внимательно.

В. Если я чувствую, что рассеян, я стремлюсь сосредоточить свое внимание.

10. Пытаетесь ли Вы в разговоре прежде всего высказаться сами?

А. Непременно.

Б. Обычно даю возможность коллеге высказать все, что он хочет сказать.

В. Считаю, что диалог должен быть конструктивным.

Посчитайте количество набранных вами баллов в зависимости от выбранных вами вариантов ответа в соответствии с приведенной ниже таблицей.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1
Б	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2
В	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3

После обработки результатов все опрошенные распределяются по трём группам: с высокой (от 23 до 30 баллов), средней (от 16 до 22 баллов) и низкой (от 10 до 15 баллов) степенью владения руководителем умением налаживать в коллективе гостиницы творческие, деловые взаимоотношения.

Примечание. В таблицах 9, 10, 11 и 12 введены обозначения уровней основ профессиональной направленности: невыраженный – 1, достаточно выраженный – 2, выраженный – 3.

Таблица 1

Результаты измерения исходного уровня мотивационно-ценностного и профессионально - гностического компонентов основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной группы

№ п/п	Мотивационно-ценностный компонент			Профессионально-гностический компонент		
	x_{i1}	$\bar{x} - x_{i1}$	$(\bar{x} - x_{i1})^2$	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	5,73	-0,24	0,06	5,33	-0,16	0,03
2	5,30	0,19	0,04	5,67	-0,50	0,25
3	6,30	-0,81	0,65	5,67	-0,50	0,25
4	5,00	0,49	0,24	6,00	-0,83	0,69
5	3,50	1,99	3,97	3,80	1,37	1,88
6	5,10	0,39	0,15	4,33	0,84	0,71
7	6,27	-0,78	0,60	6,33	-1,16	1,35
8	3,50	1,99	3,97	3,90	1,27	1,61
9	6,70	-1,21	1,46	7,00	-1,83	3,35
10	3,40	2,09	4,38	3,80	1,37	1,88
11	5,70	-0,21	0,04	5,00	0,17	0,03
12	6,93	-1,44	2,07	6,00	-0,83	0,69
13	3,30	2,19	4,81	3,70	1,47	2,16
14	5,73	-0,24	0,06	4,67	0,50	0,25
15	5,70	-0,21	0,04	5,67	-0,50	0,25
16	6,03	-0,54	0,29	4,67	0,50	0,25
17	5,40	0,09	0,01	5,33	-0,16	0,03
18	5,97	-0,48	0,23	5,00	0,17	0,03
19	6,97	-1,48	2,18	5,67	-0,50	0,25
20	6,50	-1,01	1,01	3,33	1,84	3,39
21	6,23	-0,74	0,54	5,33	-0,16	0,03
22	5,23	0,26	0,07	2,67	2,50	6,25
23	4,90	0,59	0,35	5,00	0,17	0,03
24	3,40	2,09	4,38	3,90	1,27	1,61
25	4,63	0,86	0,74	6,67	-1,50	2,25
26	6,43	-0,94	0,88	5,00	0,17	0,03
27	6,43	-0,94	0,88	6,67	-1,50	2,25
28	5,40	0,09	0,01	6,33	-1,16	1,35
29	6,27	-0,78	0,60	6,33	-1,16	1,35
30	6,83	-1,34	1,79	6,33	-1,16	1,35
Σx_i	164,78	0,00	36,51	155,10	0,00	35,78
Ср. зн.	5,49	0,00	1,22	5,17	0,00	1,19

Таблица 2

Результаты измерения исходного эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной группы

№ п/п	Эмоционально-волевой		
	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	6,90	-1.16	1,34
2	5,30	0,44	0,19
3	6,30	-0,56	0,31
4	5,57	0,17	0,03
5	3,40	2,34	5,48
6	5,37	0,37	0,14
7	6,27	-0,53	0,28
8	3,40	2,34	5,48
9	6,70	-0,96	0,92
10	3,40	2,34	5,48
11	6,00	-0,26	0,07
12	6,50	-0,76	0,58
13	3,40	2,34	5,48
14	5,73	0,01	0,00
15	6,77	-1,03	1,06
16	6,30	-0,56	0,31
17	6,50	-0,76	0,58
18	5,97	-0,23	0,05
19	6,97	-1,23	1,51
20	6,50	-0,76	0,58
21	6,23	-0,49	0,24
22	5,23	0,51	0,26
23	6,43	-0,69	0,47
24	3,40	2,34	5,48
25	4,63	1,11	1,24
26	6,43	-0,69	0,47
27	7,97	-2,23	4,97
28	5,40	0,34	0,12
29	6,27	-0,53	0,28
30	7,00	-1,26	1,58
Σx_i	172,24	0,00	44,98
Ср. зн.	5,74	0,00	1,50

Таблица 3

Результаты измерения исходного уровня мотивационно-ценностного и профессионально - гностического компонентов основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства экспериментальной группы

№ п/п	Мотивационно-ценностный компонент			Профессионально-гностический компонент		
	x_{i1}	$\bar{x} - x_{i1}$	$(\bar{x} - x_{i1})^2$	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	5,93	-0,12	0,01	5,67	-0,08	0,01
2	5,40	0,41	0,17	5,67	-0,08	0,01
3	6,10	-0,29	0,08	4,00	1,59	2,53
4	3,50	2,31	5,34	4,10	1,49	2,22
5	3,40	2,41	5,81	4,00	1,59	2,53
6	5,00	0,81	0,66	4,67	0,92	0,85
7	5,97	-0,16	0,03	5,33	0,26	0,07
8	5,60	0,21	0,04	6,00	-0,41	0,17
9	6,77	-0,96	0,92	7,00	-1,41	1,99
10	3,40	2,41	5,81	4,00	1,59	2,53
11	5,67	0,14	0,02	5,33	0,26	0,07
12	6,87	-1,06	1,12	4,67	0,92	0,85
13	5,20	0,61	0,37	4,67	0,92	0,85
14	5,47	0,34	0,12	4,67	0,92	0,85
15	5,67	0,14	0,02	5,33	0,26	0,07
16	5,23	0,58	0,34	5,67	-0,08	0,01
17	5,63	0,18	0,03	5,67	-0,08	0,01
18	5,93	-0,12	0,01	6,33	-0,74	0,55
19	7,23	-1,42	2,02	5,67	-0,08	0,01
20	6,13	-0,32	0,10	4,67	0,92	0,85
21	5,73	0,08	0,01	5,00	0,59	0,35
22	5,20	0,61	0,37	4,33	1,26	1,59
23	5,10	0,71	0,50	5,00	0,59	0,35
24	3,50	2,31	5,34	4,00	1,59	2,53
25	3,93	1,88	3,53	7,00	-1,41	1,99
26	6,40	-0,59	0,35	4,67	0,92	0,85
27	5,70	0,11	0,01	7,00	-1,41	1,99
28	5,37	0,44	0,19	4,67	0,92	0,85
29	5,70	0,11	0,01	6,67	-1,08	1,17
30	6,80	-0,99	0,98	6,00	-0,41	0,17
31	5,57	0,24	0,06	5,00	0,59	0,35
32	5,23	0,58	0,34	5,33	0,26	0,07
Σx_i	174,33	11,59	34,71	167,79	11,09	29,21
Ср.зн.	5,81	0,36	1,08	5,59	0,35	5,81

Таблица 4

Результаты измерения исходного уровня эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства экспериментальной группы

№ п/п	Эмоционально-волевой компонент		
	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	5,97	-0,28	0,08
2	5,43	0,26	0,07
3	6,13	-0,44	0,19
4	3,50	2,19	4,80
5	3,40	2,29	5,24
6	5,70	-0,01	0,00
7	6,00	-0,31	0,10
8	5,63	0,06	0,00
9	6,80	-1,11	1,23
10	3,40	2,29	5,24
11	5,70	-0,01	0,00
12	6,90	-1,21	1,46
13	5,90	-0,21	0,04
14	5,50	0,19	0,04
15	6,70	-1,01	1,02
16	5,27	0,42	0,18
17	6,23	-0,54	0,29
18	6,30	-0,61	0,37
19	7,27	-1,58	2,50
20	6,17	-0,48	0,23
21	5,77	-0,08	0,01
22	5,23	0,46	0,21
23	5,13	0,56	0,31
24	3,40	2,29	5,24
25	6,03	-0,34	0,12
26	6,43	-0,74	0,55
27	5,73	-0,04	0,00
28	6,07	-0,38	0,14
29	5,73	-0,04	0,00
30	6,83	-1,14	1,30
31	5,60	0,09	0,01
32	6,27	-0,58	0,34
Σx_i	182,12	-0,04	31,32
Ср.зн.	5,69	0,00	0,98

Таблица 5

Результаты измерения конечного уровня мотивационно-ценностного и профессионально-гностического компонентов основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучении иностранного языка контрольной группы

№ п/п	Мотивационно-ценностный компонент			Профессионально-гностический компонент		
	x_{i1}	$\bar{x} - x_{i1}$	$(\bar{x} - x_{i1})^2$	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	5,83	-0,10	0,01	5,67	0,36	0,13
2	5,30	0,43	0,18	5,67	0,36	0,13
3	6,13	-0,40	0,16	6,33	-0,30	0,09
4	5,00	0,73	0,53	6,33	-0,30	0,09
5	4,97	0,76	0,58	6,33	-0,30	0,09
6	5,20	0,53	0,28	4,67	1,36	1,85
7	6,17	-0,44	0,19	6,67	-0,64	0,41
8	5,50	0,23	0,05	6,67	-0,64	0,41
9	6,73	-1,00	1,00	7,33	-1,30	1,69
10	4,80	0,93	0,86	7,00	-0,97	0,94
11	5,70	0,03	0,00	7,00	-0,97	0,94
12	6,90	-1,17	1,37	6,00	0,03	0,00
13	5,23	0,50	0,25	6,33	-0,30	0,09
14	5,77	-0,04	0,00	5,33	0,70	0,49
15	5,70	0,03	0,00	5,67	0,36	0,13
16	5,27	0,46	0,21	5,67	0,36	0,13
17	5,40	0,33	0,11	6,00	0,03	0,00
18	5,97	-0,24	0,06	6,67	-0,64	0,41
19	6,90	-1,17	1,37	5,67	0,36	0,13
20	6,50	-0,77	0,59	5,67	0,36	0,13
21	6,23	-0,50	0,25	5,00	1,03	1,06
22	5,23	0,50	0,25	4,67	1,36	1,85
23	4,90	0,83	0,69	5,67	0,36	0,13
24	4,33	1,40	1,96	5,00	1,03	1,06
25	4,63	1,10	1,21	6,67	-0,64	0,41
26	6,43	-0,70	0,49	4,67	1,36	1,85
27	6,70	-0,97	0,94	6,33	-0,30	0,09
28	5,40	0,33	0,11	6,67	-0,64	0,41
29	6,27	-0,54	0,29	7,33	-1,30	1,69
30	6,83	-1,10	1,21	6,33	-0,30	0,09
Σx_i	171,92	-0,02	15,22	181,02	-0,12	16,92
Ср.зн.	5,73	0,00	0,51	6,03	0,00	0,56

Таблица 6

Результаты измерения конечного уровня эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка контрольной группы

№ п/п	Эмоционально-волевой компонент		
	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	6,40	-0,15	0,02
2	6,10	0,15	0,02
3	6,87	-0,62	0,38
4	5,57	0,68	0,46
5	5,77	0,48	0,23
6	5,70	0,55	0,30
7	6,27	-0,02	0,00
8	5,87	0,38	0,14
9	7,03	-0,78	0,61
10	5,37	0,88	0,77
11	6,40	-0,15	0,02
12	6,50	-0,25	0,06
13	5,17	1,08	1,17
14	6,10	0,15	0,02
15	6,77	-0,52	0,27
16	6,67	-0,42	0,18
17	7,23	-0,98	0,96
18	5,63	0,62	0,38
19	6,97	-0,72	0,52
20	6,50	-0,25	0,06
21	6,97	-0,72	0,52
22	5,90	0,35	0,12
23	6,17	0,08	0,01
24	5,63	0,62	0,38
25	5,77	0,48	0,23
26	6,43	-0,18	0,03
27	7,30	-1,05	1,10
28	5,60	0,65	0,42
29	5,90	0,35	0,12
30	7,00	-0,75	0,56
Σx_i	187,56	-0,06	10,10
Ср.зн.	6,25	0,00	0,34

Таблица 7

Результаты измерения конечного уровня мотивационно-ценностного и профессионально-гностического компонентов основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка экспериментальной группы

№ п/п	Мотивационно-ценностный компонент			Профессионально-гностический компонент		
	x_{i1}	$\bar{x} - x_{i1}$	$(\bar{x} - x_{i1})^2$	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	7,30	-0,29	0,08	6,33	0,45	0,20
2	6,97	0,04	0,00	8,00	-1,22	1,49
3	7,20	-0,19	0,04	6,67	0,11	0,01
4	6,43	0,58	0,34	5,67	1,11	1,23
5	6,73	0,28	0,08	8,67	-1,89	3,57
6	7,98	-0,97	0,94	6,33	0,45	0,20
7	7,19	-0,18	0,03	8,33	-1,55	2,40
8	8,05	-1,04	1,08	7,00	-0,22	0,05
9	7,10	-0,09	0,01	7,00	-0,22	0,05
10	6,27	0,74	0,55	6,00	0,78	0,61
11	7,07	-0,06	0,00	6,33	0,45	0,20
12	7,00	0,01	0,00	7,00	-0,22	0,05
13	7,17	-0,16	0,03	6,33	0,45	0,20
14	7,25	-0,24	0,06	8,00	-1,22	1,49
15	8,07	-1,06	1,12	7,00	-0,22	0,05
16	7,10	-0,09	0,01	8,00	-1,22	1,49
17	7,17	-0,16	0,03	5,33	1,45	2,10
18	7,03	-0,02	0,00	7,67	-0,89	0,79
19	7,60	-0,59	0,35	6,00	0,78	0,61
20	6,33	0,68	0,46	7,00	-0,22	0,05
21	6,53	0,48	0,23	8,67	-1,89	3,57
22	7,40	-0,39	0,15	6,00	0,78	0,61
23	6,83	0,18	0,03	7,33	-0,55	0,30
24	6,33	0,68	0,46	6,00	0,78	0,61
25	6,72	0,29	0,08	5,67	1,11	1,23
26	6,43	0,58	0,34	6,67	0,11	0,01
27	6,07	0,94	0,88	7,00	-0,22	0,05
28	7,17	-0,16	0,03	6,33	0,45	0,20
29	6,73	0,28	0,08	7,33	-0,55	0,30
30	7,50	-0,49	0,24	5,67	1,11	1,23
31	6,77	0,24	0,06	5,67	1,11	1,23
32	6,93	0,08	0,01	6,00	0,78	0,61
Σx_i	224,42	-0,10	7,79	217,00	-0,04	26,81
Ср.зн.	7,01	0,00	0,24	6,78	0,00	0,84

Таблица 8

Результаты измерения конечного уровня эмоционально-волевого компонента основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства в процессе изучения иностранного языка экспериментальной группы

№ п/п	Эмоционально-волевой компонент		
	x_{i2}	$\bar{x} - x_{i2}$	$(\bar{x} - x_{i2})^2$
1	8,03	-0,71	0,50
2	6,97	0,35	0,12
3	7,20	0,12	0,01
4	7,10	0,22	0,05
5	7,23	0,09	0,01
6	7,98	-0,66	0,44
7	7,83	-0,51	0,26
8	8,05	-0,73	0,53
9	7,43	-0,11	0,01
10	6,67	0,65	0,42
11	7,07	0,25	0,06
12	7,67	-0,35	0,12
13	7,30	0,02	0,00
14	7,25	0,07	0,00
15	8,07	-0,75	0,56
16	7,10	0,22	0,05
17	7,83	-0,51	0,26
18	7,03	0,29	0,08
19	7,60	-0,28	0,08
20	6,67	0,65	0,42
21	6,53	0,79	0,62
22	8,37	-1,05	1,10
23	8,47	-1,15	1,32
24	6,97	0,35	0,12
25	7,05	0,27	0,07
26	6,43	0,89	0,79
27	6,52	0,80	0,64
28	7,17	0,15	0,02
29	7,47	-0,15	0,02
30	7,50	-0,18	0,03
31	6,77	0,55	0,30
32	6,93	0,39	0,15
Σx_i	234,26	-0,02	9,22
Ср. зн.	7,32	0,00	0,29

Таблица 9

Сводная таблица оценки исходного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной группы

№ п/п	Мотивационно-ценностный	Профессионально-гностический	Эмоционально-волевой	Среднее значение	Уровень
1	5,73	5,33	6,9	5,98	2
2	5,3	5,67	5,3	5,42	2
3	6,3	5,67	6,3	6,09	2
4	5	6	5,57	5,52	2
5	3,5	3,8	3,4	3,56	1
6	5,1	4,33	5,37	4,93	2
7	6,27	6,33	6,27	6,29	2
8	3,5	3,9	3,4	3,6	1
9	6,7	7	6,7	6,8	2
10	3,4	3,8	3,4	3,53	1
11	5,7	5	6	5,56	2
12	6,93	6	6,5	6,47	2
13	3,3	3,7	3,4	3,46	1
14	5,73	4,67	5,73	5,37	2
15	5,7	5,67	6,77	6,04	2
16	6,03	4,67	6,3	5,66	2
17	5,4	5,33	6,5	5,74	2
18	5,97	5	5,97	5,64	2
19	6,97	5,67	6,97	6,53	2
20	6,5	3,33	6,5	5,44	2
21	6,23	5,33	6,23	5,93	2
22	5,23	2,67	5,23	4,37	2
23	4,9	5	6,43	5,44	2
24	3,4	3,9	3,4	3,56	1
25	4,63	6,67	4,63	5,31	2
26	6,43	5	6,43	5,95	2
27	6,43	6,67	7,97	7,02	3
28	5,4	6,33	5,4	5,71	2
29	6,27	6,33	6,27	6,29	2
30	6,83	6,33	7	6,72	2

Таблица 10

Сводная таблица оценки исходного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства экспериментальной группы

№ п/п	Мотивационно-ценностный	Профессионально-гностический	Эмоционально-волевой	Среднее значение	Уровень
1	5,93	5,67	5,97	5,85	2
2	5,4	5,67	5,43	5,5	2
3	6,1	4	6,13	5,41	2
4	3,5	4,1	3,5	3,7	1
5	3,4	4	3,4	3,6	1
6	5	4,67	5,7	5,12	2
7	5,97	5,33	6	5,76	2
8	5,6	6	5,63	5,74	2
9	6,77	7	6,8	6,85	2
10	3,4	4	3,4	3,6	1
11	5,67	5,33	5,7	5,56	2
12	6,87	4,67	6,9	6,14	2
13	5,2	4,67	5,9	5,25	2
14	5,47	4,67	5,5	5,21	2
15	5,67	5,33	6,7	5,9	2
16	5,23	5,67	5,27	5,39	2
17	5,63	5,67	6,23	5,84	2
18	5,93	6,33	6,3	6,18	2
19	7,23	5,67	7,27	6,72	2
20	6,13	4,67	6,17	5,65	2
21	5,73	5	5,77	5,5	2
22	5,2	4,33	5,23	4,92	2
23	5,1	5	5,13	5,07	2
24	3,5	4	3,4	3,63	1
25	3,93	7	6,03	5,65	2
26	6,4	4,67	6,43	5,83	2
27	5,7	7	5,73	6,14	2
28	5,37	4,67	6,07	5,37	2
29	5,7	6,67	5,73	6,03	2
30	6,8	6	6,83	6,54	2
31	5,57	5	5,6	5,39	2
32	5,23	5,33	6,27	5,61	2

Таблица 11

Сводная таблица оценки конечного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства контрольной группы в процессе изучения иностранного языка

	Мотивационно-ценностный	Профессионально-гностический	Эмоционально-волевой	Среднее значение	Уровень
1	5,83	5,67	6,4	5,96	2
2	5,3	5,67	6,1	5,69	2
3	6,13	6,33	6,87	6,44	2
4	5	6,33	5,57	5,63	2
5	4,97	6,33	5,77	5,69	2
6	5,2	4,67	5,7	5,19	2
7	6,17	6,67	6,27	6,37	2
8	5,5	6,67	5,87	6,01	2
9	6,73	7,33	7,03	7,03	3
10	4,8	7	5,37	5,72	2
11	5,7	7	6,4	6,36	2
12	6,9	6	6,5	6,46	2
13	5,23	6,33	5,17	5,57	2
14	5,77	5,33	6,1	5,73	2
15	5,7	5,67	6,77	6,04	2
16	5,27	5,67	6,67	5,87	2
17	5,4	6	7,23	6,21	2
18	5,97	6,67	5,63	6,09	2
19	6,9	5,67	6,97	6,51	2
20	6,5	5,67	5,5	5,89	2
21	6,23	5	6,97	6,06	2
22	5,23	4,67	5,9	5,26	2
23	4,9	5,67	6,17	5,58	2
24	4,33	5	5,63	4,98	2
25	4,63	6,67	5,77	5,69	2
26	6,43	4,67	6,43	5,84	2
27	6,7	6,33	7,3	6,77	3
28	5,4	6,67	5,6	5,89	2
29	6,27	7,33	5,9	6,5	2
30	6,83	6,33	7	6,72	2

Таблица 12

Сводная таблица оценки конечного уровня основ профессиональной направленности студентов будущих менеджеров гостиничного хозяйства экспериментальной группы в процессе изучения иностранного языка

№ п/п	Мотивационно-ценностный	Профессионально-гностический	Эмоционально-волевой	Среднее значение	Уровень
1	7,3	6,33	8,03	7,22	3
2	6,97	8	6,97	7,31	3
3	7,2	6,67	7,2	7,02	3
4	6,43	5,67	7,1	6,4	2
5	6,73	8,67	7,23	7,54	3
6	7,98	6,33	4,67	6,32	2
7	7,19	8,33	7,83	7,78	3
8	8,05	7	8,05	7,7	3
9	7,1	7	7,43	7,17	3
10	6,27	6	6,67	6,31	2
11	7,07	6,33	7,07	6,82	2
12	7	7	7,67	7,22	3
13	7,17	6,33	7,3	6,93	2
14	7,25	8	7,25	7,5	3
15	8,07	7	8,07	7,71	3
16	7,1	8	7,1	7,4	3
17	7,17	5,33	7,83	6,77	2
18	7,03	7,67	7,03	7,24	3
19	7,6	6	6,67	6,75	2
20	6,33	7	6,67	6,66	2
21	6	8,46	6,53	6,99	2
22	7,4	6	7,37	6,92	2
23	6,83	7,33	8,47	7,54	3
24	6,33	6	6,97	6,43	2
25	6,72	5,67	7,05	6,48	2
26	6,43	6,67	6,43	6,51	2
27	6,07	7	6,52	6,53	2
28	7,17	6,33	7,17	6,89	2
29	6,73	7,33	7,47	7,17	3
30	7,5	5,67	7,5	6,89	2
31	6,77	5,67	6,77	6,40	2
32	6,93	6	6,93	6,62	2