

*Педагогические науки***ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
РЕАЛЬНОГО БИЗНЕСА В СФЕРЕ ТУРИЗМА
И ГОСТЕПРИИМСТВА ПРИ
ФОРМИРОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ
СТАНДАРТОВ В ПОДГОТОВКЕ
СПЕЦИАЛИСТОВ.**

Глушанок А.В.

Карельский институт туризма

Туризм и сфера гостеприимства относятся к социокультурной сфере, в которой решаются философские, культурологические, социально-психологические, психолого-педагогические, экономические и другие проблемы, имеющие влияние на состояние внутренней и внешней политики страны.

Положительные тенденции развития туристского рынка влекут за собой изменение подходов к построению профессионального образования и его научно-методического обеспечения. Это в полной мере относится к системе подготовки кадров в сфере туризма. Отличительной чертой современного этапа развития сферы гостеприимства и туризма является то, что обе сферы работают в ситуации непрерывно изменяющихся внешних и внутренних требований, роста числа задач, которые необходимо постоянно решать менеджерам и трудовым коллективам. Однако уровень подготовленности кадров к решению новых задач бывает недостаточен. Поэтому необходимо создать такие педагогические условия в сложившейся системе профессионального образования и повышения квалификации, которые будут способствовать подготовке специалистов соответствующего уровня.

В целом, сектор подготовки кадров для сферы туризма не соответствует потребностям туристской отрасли ни в количественном, ни в качественном отношении потому, что существующие учебные программы академичны и не ориентированы на практическую работу в туристской индустрии. Это связано с тем, что разрабатывают программы, пишут учебники и учебные пособия преподаватели, не имеющие практического опыта работы в туристской индустрии и, в основном, пришедших в сферу образования в туризме из других отраслей. Лишь немногие преподаватели, пришедшие из практической деятельности в туристской индустрии, демонтируют требуемый уровень необходимых прикладных знаний в сфере туризма.

Необходимо отметить, что в сложившейся ситуации, ключевая претензия бизнеса к профессиональным учреждениям – «они пока не в состоянии дать специалисту актуальные знания», в

то время как ключевая претензия профессиональных учреждений к работодателям – «бизнес не выработал до сих пор четкие прозрачные критерии к сегодняшним специалистам и не научился реально прогнозировать потребности рынка труда в конкретной отрасли».

Современный работодатель требует от работника новой культуры труда, способов организации, ответственности, коммуникативных навыков, исполнительской культуры, дисциплины труда, умения ориентироваться в реальной профессиональной ситуации. И это понятно. Образованность работников влияет не только на количественные показатели работы, но и на личностные качества работников, их отношение к труду и, соответственно, на повышение производительности труда, а в конечном результате – на рост прибыли.

Бизнес должен проявлять большую социальную ответственность к сфере образования. Для подготовки кадров требуется поддержка и заинтересованное участие самих руководителей предприятий. Крупные компании могли бы уже сейчас сосредоточиться на нескольких направлениях, связанных с образовательной системой. Если компания имеет ясную и долгосрочную программу развития, то появляется реальная возможность самим подготовить соответствующие профессиональные кадры. Работодатели могут полностью оплачивать образовательный процесс студентам, которые будут отобраны фирмой в соответствии с необходимыми критериями, оказывать практическую поддержку и техническую помощь профессиональным учреждениям, совершенствовать их материальную базу. Инвестиции в образовательную систему – это наиболее значимые и перспективные инвестиции, их объем и характер во многом определяют будущее самого бизнеса. Здесь же можно отметить и внедрение программ внутрифирменного обучения специалистов, в разработке которых руководители туристских и гостиничных предприятий могли бы принимать самое активное участие.

Думается, важным шагом могла бы стать специальная «практика – знакомство» для тех студентов, которые оплачивают свое образование самостоятельно, но еще не определились с местом будущей работы. Такая связь образования с бизнесом позволит многим из них не просто лучше понять принципы организации работы предприятия, но и более четко определиться в том, какие потенциальные возможности существуют для них самих. То есть, еще находясь на учебной скамье, молодежь должна видеть перспективу и понимать, что, ей необходимо сделать для того, чтобы эта перспектива стала реальностью.

Бизнес должен создавать профессиональные ассоциации, которые пойдут на прямое партнерство с профильными профессиональными образовательными учреждениями. Крупные предприятия могут: «втягивать» в себя нужные профессиональные учреждения; участвовать в формировании учебных программ; для лучших студентов организовывать спецкурсы; для преподавателей проводить мастер-классы, разрабатывать перечень конкретных требований к выпускникам.

Необходимо создать при содействии бизнес-сообщества государственную систему мониторинга, прогнозирования профессиональных рынков труда и определения объемов и структуры профессионального образования; сформировать эффективную и доступную систему информирования работодателей, работников и образовательных учреждений о количественных характеристиках спроса и предложения на рабочую силу. Эту работу можно проводить в рамках Ресурсных кадровых центров, главной функцией которых должна стать согласованная региональная кадровая и экономическая политика, проводимая совместно с образовательными учреждениями, предприятиями и властью для формирования спроса и предложения квалифицированной рабочей силы, в соответствии с современным развитием экономики республики.

Таким образом, эффективное взаимодействие и сотрудничество экономики и профессионального образования возможно только, если в ней будут участвовать все заинтересованные стороны: студент (учащийся), учебное заведение, работодатель и, конечно, органы государственного управления, в задачи которых должно входить прогнозирование спроса, финансирование его удовлетворения и стимулирование участия работодателей в поддержке образовательной системы.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Зорин И. В. О месте туризма в ряду истинных ценностей / И. В. Зорин // Актуальные проблемы туризма` 99: Соц. проблемы туризма в малых и сред. городах: Перспективы развития туризма в Северо-Восточ. Подмоскowie: Сб. докл. и тез. сообщ. науч.-практ. конф., Москва, 16 апр. 1999 г. - М., 1999. - С. 3-11.

2. Шагаева О.А. Совершенствование профессионализма педагогических работников колледжа в рамках системы повышения квалификации. / Шагаева О.А., Северьянова Л.А. // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2008. - Кн. II. – 410с.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ЛЕКСИЧЕСКИ СВЯЗАННЫХ КОМПОНЕНТОВ

Лесков В.О.

*Сибирский федеральный университет,
институт космических и информационных технологий,
кафедра "Информатика"*

Появление методики обучения иностранной лексике посредством построения внутриязыковых ассоциативных полей (ЛСК-методики) повлекло за собой разработку новых алгоритмов и структур данных. Информационно-терминологическое обеспечение данной методики представляет собой совокупность лексически связанных компонентов (ЛС-компонентов). Такие компоненты содержат в себе одну основную лексему, несколько связанных лексем, соответствующее им число лексических сочетаний, а также частотные характеристики и языковые аналоги перечисленных элементов.

ЛСК-методика позволяет формировать у субъекта обучения сложные строго организованные системы ассоциативных связей между лексемами языка непосредственно в процессе их изучения. Для ЛСК-методики характерна строгая организация подачи материала, тщательная обработка текстов предметных областей, выявление нетривиальных зависимостей между терминами, а так же их частотных свойств, применение современных алгоритмов и структур данных, как в организации процесса обучения, так и в организации информационно терминологической базы.

Несмотря на то, что ЛС-компоненты были разработаны специально для информационно-терминологической поддержки ЛСК-методики, они могут быть применимы в построении информационных систем и структур данных, которые эту методику не поддерживают; примером этого могут служить глобальные информационно-поисковые системы.

Рассмотрим применение ЛС-компонентов на различных примерах.

Мультилингвистический частотный словарь

Построение словаря – самый простой способ применения ИТБ, для этого не нужно ни обрабатывать данные, ни использовать дополнительные алгоритмы и программные средства. Необходимо лишь рациональным образом организовать визуальное представление словаря и продумать его структуру; в случае электронного словаря необходимо так же продумать и обеспечить методы навигации. В случае ЛС-компонентов, в структуре словаря выделяются основные и связанные лексемы, упорядочивание терминов производится по алфавиту (для основных лексем) с указанием частоты.