




**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

АДАПТИВНЫЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело

Направленность
«Гостиничная деятельность»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА
БАКАЛАВРИАТА**

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная


Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Адаптивные информационно-коммуникационные технологии» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 июня 2017г. № № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: канд. пед. наук, доцент С.В. Крапивка.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры информационных технологий, искусственного интеллекта и общественно-социальных технологий цифрового общества факультета социальных и политических технологий. Протокол № 7 от «28» марта 2023 года.

Заведующий кафедрой
канд. пед. наук, доцент



С.В. Крапивка

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 9 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 18 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 18 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 18 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 19 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 21 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|--|--|
| РАЗДЕЛ 1. Основы современных адаптивных информационных технологий | |
| Тема 1.1. Особенности современных адаптивных информационных технологий Наименование темы | Новые задачи педагогических коллективов в работе с обучающимся, относящимся к разным категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья: создание атмосферы заинтересованности каждого обучающегося в работе группы; использование в ходе учебы дидактического материала и специальных устройств, наиболее доступных и значимых видов и форм учебного содержания. |
| Тема 1.2. Использование адаптированной компьютерной техники | Осуществление вызова на мобильный телефон через образовательную сеть «мобильное образование» или «m-обучение». Требование совместимости конкретной ассистивной технологии, например, слухового аппарата или других средств с мобильным телефоном. Специальные компьютерные учебные программы |
| РАЗДЕЛ 2. Информационные и коммуникационные технологии как средства коммуникации | |
| Тема 2.1. Дистанционные образовательные технологии | Дистанционные образовательные технологии: проблемы, возможности, перспективы развития. Электронное обучение. Интернет курсы. Интернет тестирование. Интернет олимпиады. Использование адаптивных технологий в учебном процессе |
| Тема 2.2. Технические и программные средства телекоммуникационных | Понятие о современных технических и программных средствах телекоммуникации. Технические средства создания электронных документов. Технологии |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации

могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманый ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Основы современных адаптивных информационных технологий

Тема 1.1. Особенности современных адаптивных информационных технологий

Вопросы для самоподготовки:

1. Информационные технологии.
2. Средства информационных технологий.
3. Адаптивные информационные технологии.
4. Особенности использования адаптивных информационных технологий для разных нозологических групп.

5. работа с обучающимся, относящимся к разным категориям лиц с ограниченными возможностями здоровья: с привлечением средств адаптивных информационных технологий.

Тема 1.2. Использование адаптированной компьютерной техники

Вопросы для самоподготовки:

1. Программные технологии Интернет-телефонии.
2. Аппаратные технологии Интернет-телефонии.
3. Средства адаптации для работы с текстовыми документами.
4. Средства адаптации для работы с табличными документами.
5. Средства адаптации для подготовки презентаций.
6. Адаптированные документ-камеры. Сканирование документов.

РАЗДЕЛ 2. Информационные и коммуникационные технологии как средства коммуникации

Тема 2.1. Дистанционные образовательные технологии

Вопросы для самоподготовки:

1. Преимущества и недостатки дистанционных образовательных технологий.
2. Средства дистанционных образовательных технологий.
3. Системы управления образовательным контентом.
4. Сравнительная характеристика систем управления образовательным контентом.
5. ЭИОС РГСУ.

Тема 2.2. Технические и программные средства телекоммуникационных технологий

Вопросы для самоподготовки:

1. ... Мобильные телефоны: встроенные специальные возможности.
2. Программы чтения с экрана.
3. Программные средства телекоммуникационных технологий.
4. Почтовые клиенты: обзор.
5. Технологии работы с электронной почтой.
6. Рассылка документов средствами офисных программ.
7. Системы электронного документооборота.
8. Назначение и сущность технологии телеконференций.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Адаптивные информационно-коммуникационные технологии*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических и занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть

логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. referre – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и

подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.
2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.
3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

– студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

– незнание терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к зачету, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

– академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);

– выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|----------|---|--|-------------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 15.06.2017. | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
политических и социальных наук

 — Е.А. Петрова

«26» апреля 2023 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
РЕАЛИЗАЦИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В ИНКЛЮЗИВНОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело**

**Направленность
«Гостиничная деятельность»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА
БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная**

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Реализация возможностей в инклюзивном обществе» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 июня 2017г. № № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Реализация возможностей в инклюзивном обществе» разработаны рабочей группой в составе: заведующего кафедрой инклюзивных социальных групп, кандидата педагогических наук, В.В. Сазоновой.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры инклюзивных социальных групп, Протокол № 10 от «11» апреля 2023г.

Заведующий кафедрой
Инклюзивных социальных групп
кандидат педагогических наук



В.В. Сазонова

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Реализация возможностей в инклюзивном образовании» рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Региональная благотворительная
общественная организация
«Центр лечебной педагогики»



И.С. Двукраева

(подпись)

ГБОУ Школа 2031, учитель-
дефектолог и куратор службы
психолого-педагогического
сопровождения



О.Б. Дудко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Реализация возможностей в инклюзивном образовании» рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Кандидат педагогических наук,
и.о. заведующего кафедрой
специальной педагогики и
инклюзивного образования
ФГБУ «Государственный
университет просвещения»



А.С. Семенова

(подпись)

Доктор психологических наук,
профессор кафедры инклюзивных
социальных групп РГСУ



С.Н. Сорокоумова

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ И ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ | 3 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 10 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 16 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 25 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 25 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 25 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 26 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 28 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 28 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 40 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 40 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 54 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 55 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос — это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, — это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|--|--|
| РАЗДЕЛ 1. Человек с инвалидностью как объект реализации возможностей в инклюзивном обществе | |
| <p>Тема 1.1. Принципы взаимодействия в инклюзивном обществе.</p> | <p>Общество, инклюзия, лица с ОВЗ и инвалидностью. Классификации и типологические особенности лиц с нарушениями слуха. Типологические особенности лиц с нарушениями зрения. Классификации и типологические особенности лиц с нарушениями слуха. Классификация и типологические особенности лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата. Классификации и типологические особенности лиц с соматическими заболеваниями. Классификации и типологические особенности лиц с интеллектуальными нарушениями. Классификации и типологические особенности лиц с нарушениями речи. Особенности проявления различных нарушений в развитии и этика построения коммуникации с людьми, имеющими инвалидность. Принципы коррекционной, образовательной и воспитательной деятельности в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами</p> |
| <p>Тема 1.2. Проблемы и ресурсы лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p> | <p>Современное общество и его отношение к лицам с ОВЗ и инвалидностью. Социальные проблемы людей с инвалидностью, препятствующие интеграции людей с инвалидностью в общество. Медицинская и социальная модели инклюзии. Психологические проблемы, препятствующие инклюзии и социализации людей с ОВЗ в</p> |

| | |
|--|--|
| | общество. |
| РАЗДЕЛ 2. Нормативно-правовое регулирование формирования инклюзивного общества | |
| Тема 2.1. Нормативно-правовые основания реализации возможностей в инклюзивном обществе | Нормативно-правовая база образования детей с ограниченными возможностями здоровья. Реализация права на образование лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов традиционно является одним из значимых аспектов государственной политики в сфере образования. Нормативно-правовую базу в области образования детей с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации. Создание условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами. Документы РФ по инклюзивному образованию |
| Тема 2.2. Средства обеспечения доступности для людей с инвалидностью различных объектов социальной инфраструктуры и услуг | Технические требования доступности, включая доступность для инвалидов и других маломобильных групп населения»; ГОСТ Р 51630-2000 «Платформы подъемные с вертикальным и наклонным перемещением для инвалидов. Технические требования доступности»; ГОСТ Р 52131- 2003 «Средства отображения информации знаковые для инвалидов»; ГОСТ Р 51671-2000. «Средства связи и информации технические общего пользования, доступные для инвалидов. Классификация. Требования доступности и безопасности»; ГОСТ Р 52875- 2007 «Устройства опорные стационарные реабилитационные. Типы и технические требования». Технические средства, используемые на входе (входах) в здание. Технические средства, используемые на пути (путях) движения внутри здания (в т.ч. путях эвакуации). Технические средства, используемые в зоне целевого назначения здания (целевого посещения объекта). Технические средства, используемые в санитарно-гигиенических помещениях. Технические средства, используемые для создания системы информации на объекте (устройства и средства информации и связи и их системы). |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра — это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс

обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего, обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Человек с инвалидностью как объект реализации возможностей в инклюзивном обществе.

Тема 1.1. Проблемы и ресурсы лиц с различными заболеваниями.

Вопросы для самоподготовки:

1. Выделите социальные и психологические проблемы людей с инвалидностью.
2. Отношение общества к инвалидам.
3. Отношение инвалидов к обществу.
4. Назовите пространственно-средовые барьеры в окружающей среде.
5. Кто относится к категории малой и мобильной обильных групп населения (МГН)?
6. Определите соотношение понятий «универсальный дизайн» и «разумное приспособление».

Тема 1.2. Принципы взаимодействия в инклюзивном обществе.

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите основные нормативно-правовые акты, предусматривающие регулирование параметров установки элементов безбарьерной среды.
2. Назовите основные структурно-функциональные зоны и элементы зданий и сооружений, подлежащие адаптации для инвалидов и других МГН

РАЗДЕЛ 2 Нормативно-правовое регулирование формирования инклюзивного общества.

Тема 2.1. Нормативно-правовые основания реализации возможностей в инклюзивном обществе.

Вопросы для самоподготовки:

1. Законодательные акты Российской Федерации, содержащие основные права людей с инвалидностью.
2. Динамика изменений госпрограммы «Доступная среда» с 2011 по настоящее время. Какие показатели, блоки изменились? Чем это объяснить?

Тема 2.2. Средства обеспечения доступности для людей с инвалидностью различных объектов социальной инфраструктуры и услуг в инклюзивном обществе.

Вопросы для самоподготовки:

1. Раскройте такие параметры доступности как досягаемость, безопасность, информативность, комфортность.
2. Назовите основные знаки, пиктограммы, которые используются в рамках организации доступной среды для создания системы информации.
3. Соотнесите понятия «технические средства реабилитации» и «технические средства обеспечения доступности». Можно ли их употреблять как синонимичные?

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Человек с инвалидностью как объект реализации возможностей в инклюзивном обществе.

Тема 1.1. Проблемы и ресурсы лиц с различными заболеваниями.

Указываются схемы, таблицы, диаграммы и др. виды учебно-наглядных пособий по теме.

Инклюзивное образование предусматривает не только активное включение и участие детей и подростков с ограниченными возможностями в образовательный процесс обычной школы, но и перестройку всего процесса массового образования как системы обеспечения образовательных потребностей всех детей. Показатели уровня развития инклюзивных процессов:

- наличие и исполнение в стране соответствующего законодательства, согласно которому возможно инклюзивное образование;
- обеспеченность экономической основы этих законодательных актов;
- отсутствие нормативно-бюрократических препятствий для внедрения инклюзивного образования;
- готовность и способность имеющих отношение к этой проблеме специалистов к коллективной совместной работе;
- реализация мер по профилактике, раннему выявлению и помощи детям с ОВЗ.

Трудности внедрения инклюзивного образования

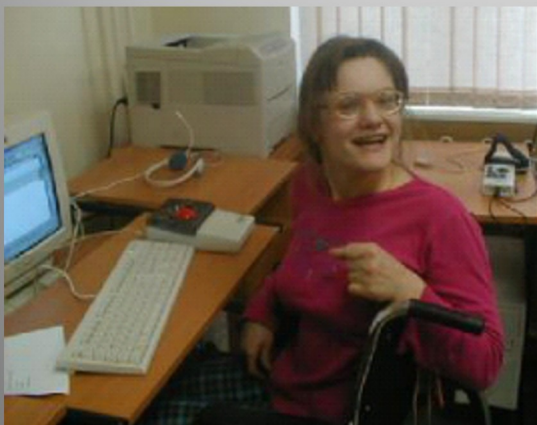
- Дети с ОВЗ и родители.
Очевидна значимость барьеров «архитектурного» окружения ученика — физическая недоступность окружающей среды
- Еще более значимыми трудностями оказываются «барьеры», возникающие во взаимоотношениях людей.



Очевидна значимость барьеров «архитектурного» окружения ученика — физическая недоступность окружающей среды (например, отсутствие пандусов, лифтов в школе, недоступность транспорта между школой и домом, отсутствие звуковых светофоров на переходе по пути в школу и т.д).

Еще более значимыми трудностями оказываются «барьеры», возникающие во взаимоотношениях людей.

Существующие барьеры:



- Дети с особыми образовательными потребностями часто признаются необучаемыми;
- Большинство учителей и директоров массовых школ недостаточно знают о проблемах инвалидности и не готовы к включению детей-инвалидов в процесс обучения в классах;
- Родители детей инвалидов не знают, как отстаивать права детей на образование и испытывают страх перед системой образования и социальной поддержки;
- Архитектурная недоступность школ, учреждений.

Тема 1.2. Принципы взаимодействия в инклюзивном обществе.

Указываются схемы, таблицы, диаграммы и др. виды учебно-наглядных пособий по теме.

При создании инклюзивных школ, школ нового типа, дети привыкают к тому, что мир – разнообразен, что люди в нем – разные, что каждый человек имеет право на жизнь, воспитание, обучение, развитие.

Для человека не существует более чудовищного наказания, чем быть предоставленным в обществе самому себе и оставаться абсолютно незамеченным.

У. Джеймс

«Образование для всех»

Фундаментальный принцип «образование для всех» состоит в том, что каждый человек должен иметь возможность учиться.

Основопологающий принцип инклюзивного образования – все люди должны иметь возможность учиться вместе, независимо от каких-либо трудностей, имеющих на этом пути, или различий в способности к обучению, которые они могут иметь.



Адресатами инклюзивного образования являются люди с ограниченными возможностями здоровья, и инвалиды – лишь одни из них.

Включающее образование базируется на восьми принципах:

1. Ценность человека не зависит от его способностей и достижений.
2. Каждый человек способен чувствовать и думать.
3. Каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным.
4. Все люди нуждаются друг в друге.
5. Подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений.
6. Все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников.
7. Для всех обучающихся достижение прогресса скорее может быть в том, что они могут делать, чем в том, что не могут.
8. Разнообразие усиливает все стороны жизни человека.

Основные принципы работы

- Обязательное согласие родителей.
- Готовность педагогов к работе с детьми в условиях интеграции и инклюзии;
- Специально организованная среда.
- Предварительное знакомство детей до начала процесса интеграции;
- Индивидуальные образовательные маршруты и задания, адекватные возможностям детей;
- Постоянный мониторинг достижений ребенка.

РАЗДЕЛ 2. Нормативно-правовое регулирование формирования инклюзивного общества.

Тема 2.1. Нормативно-правовые основания реализации возможностей в инклюзивном обществе.

Нормативно-правовое обеспечение образовательного и воспитательного процесса.

Наличие доступной сети образовательных учреждений (включающих как общеобразовательные, так и специальные коррекционные образовательные учреждения). Реализация этого общего условия позволяет обеспечить для ребенка максимально адекватный при его особенностях развития образовательный маршрут, позволяет максимально полно и ресурсоемко обеспечить обучение и воспитание ребенка.

Важным компонентом этого условия является наличие разнообразных учреждений образования (включая учреждения дополнительного образования) в шаговой доступности.

Финансово-экономические условия. Эти условия должны обеспечивать образовательному учреждению возможность исполнения всех требований и условий, включенных в индивидуальную образовательную программу, включая прописанный в ней штат специалистов, реализующих сопровождение, обучение и воспитание ребенка с ОВЗ, а также обеспечивать эффективную реализацию самого образовательного маршрута.

Условия инклюзивного образования

Нормативно-правовое обеспечение образовательного и воспитательного процесса.

- ❖ **Наличие доступной сети образовательных учреждений**- реализация этого общего условия позволяет обеспечить для ребенка максимально адекватный при его особенностях развития образовательный маршрут;
- ❖ **Финансово-экономические условия.**



Указываются схемы, таблицы, диаграммы и др. виды учебно-наглядных пособий по теме.

Материально-техническое (включая архитектурное) обеспечение. Материально-техническое, в том числе информационное, оснащение образовательного процесса должно обеспечивать возможность создания и использования информации с учетом потребностей детей с ОВЗ, обучающихся в данном учреждении (в том числе запись и обработка изображений и звука, выступления с аудио-, видеосопровождением и графическим сопровождением, общение в сети Интернет и др.).

Как одно из важных условий материально-технического плана должно быть обеспечение проведения массовых мероприятий, собраний, представлений с учетом потребностей детей с ОВЗ, обучающихся в данном учреждении, а также безбарьерная (архитектурная) среда для организации отдыха и питания с учетом потребностей детей с ОВЗ, обучающихся в данном учреждении.

При этом следует понимать, что для различных категорий детей с ОВЗ, в зависимости от их особенностей, каждый из приведенных выше компонентов специальных условий, обеспечивающих реализацию необходимого уровня и качества образования, а также необходимую социализацию этой категории детей, должен будет реализовываться в различной степени выраженности, в различном объеме. Аналогичным образом можно оценить представленность всей спецификации специальных образовательных условий для различных категорий детей с ОВЗ, что и проявляется в соответствующей атрибутивности обще- и лично специфических и индивидуально-ориентированных образовательных условий получения образования и социализации различных категорий детей с ОВЗ, включаемых в инклюзивную образовательную практику.

Условия инклюзивного образования

Материально-техническое (включая архитектурное) обеспечение.

- ❖ Материально-техническое, в том числе информационное, оснащение образовательного процесса должно обеспечивать возможность создания и использования информации с учетом потребностей детей с ОВЗ.



Тема 2.2. Средства обеспечения доступности для людей с инвалидностью различных объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Указываются схемы, таблицы, диаграммы и др. виды учебно-наглядных пособий по теме.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Реализация возможностей в инклюзивном обществе» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное — это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. referre – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов, защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы

обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показывается их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения, по сути, поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ, по сути, этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;

- фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
- фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
- год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленную в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы недостаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но недостаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);

– выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае не ликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ бакалавриата в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по

дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для **дифференцированного зачета**.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

**Раздел № 1. Конспекты лекционных занятий
по дисциплине (модулю) «Реализация
возможностей в инклюзивном обществе»**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Реализация возможностей в инклюзивном обществе.
2. Раздел 1. Человек с инвалидностью как объект реализации возможностей в инклюзивном обществе.
Тема 1.1. Проблемы и ресурсы лиц с ограниченными возможностями здоровья.
3. Цели занятия: сформировать представление о человеке с ограниченными возможностями и инвалидностью, как субъекта современного общества; сформулировать основные проблемы, связанные с человеком ОВЗ и социумом.
4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1. | Современное общество и его отношение к лицам с ОВЗ и инвалидностью. Инклюзивное образование: подходы, понятия, ценности. Медицинская и социальная модели инклюзии. Психологические проблемы, препятствующие инклюзии и социализации людей с ОВЗ в общество. | Словесные (слово педагога, беседа, объяснение), ТСО (проектор, компьютер, интерактивная доска). |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1.1. Проблемы и ресурсы лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Текст лекции (ссылка для расширенного доступа по всем лекционным и практическим занятиям <http://www.perspektiva-inva.ru/index.php?id=308>)

«Образование – право каждого человека, имеющее огромное значение и потенциал. На образовании строятся принципы свободы, демократии и устойчивого развития... нет ничего более важного, никакой другой миссии, кроме образования для всех...» (Кофи Аннан).

Государствам следует признавать принцип равных возможностей в области начального, среднего и высшего образования для детей, молодежи и взрослых, имеющих инвалидность, в интегрированных структурах. Они обязаны обеспечивать включение, образования инвалидов в качестве неотъемлемой части в систему общего образования. Правило 6 Стандартных правил ООН по обеспечению равных возможностей для людей с ограничениями здоровья.

«Образование детей с особыми потребностями является одной из основных задач для страны. Это необходимое условие создания действительно инклюзивного общества, где каждый сможет чувствовать причастность и востребованность своих действий. Мы обязаны дать возможность каждому ребенку, независимо от его потребностей и других обстоятельств, полностью реализовать свой потенциал, приносить пользу обществу и стать полноценным его членом» (Дэвид Бланкет).

Проблемы инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и детей-инвалидов в последнее время достаточно широко обсуждаются в нашей стране и за рубежом учеными, управленцами, психологами, учителями-практиками, родителями, а также учащимися, поскольку эти проблемы уже не являются дискуссионными.

Для ребенка, имеющего различные нарушения в развитии, получение определенного уровня общего образования, (так называемого цензового образования) является очень важным для того, чтобы можно было продолжить обучение либо в системе профессионального образования, либо ВУЗах, что позволит ему повысить уровень конкурентоспособности на рынке труда.

Утверждение приоритета общечеловеческих ценностей в общественном сознании, прежде всего, связано с новым отношением к детям с проблемами в развитии, с решением вопросов их социализации и интеграции.

В настоящее время одной из наиболее актуальных проблем развития системы образования является расширение возможностей инклюзивного обучения детей с отклонениями в развитии. От ее решения во многом зависит судьба таких детей, которые должны войти в жизнь полноправными членами общества, способными самостоятельно решать проблемы самоактуализации. Это обусловлено, с одной стороны, демократизацией всех сторон жизни общества, а с другой - поиском оптимальных условий абилитации и реабилитации детей с ОВЗ и инвалидностью.

Инклюзивное образование является закономерным этапом развития системы общего и специального образования, оно предполагает обеспечение равного доступа обучающихся к образованию с учетом разнообразия особых образовательных потребностей (ООП) и индивидуальных возможностей.

Еще Л.С. Выготский указывал, что при всех достоинствах наша коррекционная школа отличается тем основным недостатком, что она замыкает своего воспитанника - ребенка с различной сенсорной недостаточностью, с ограниченными интеллектуальными возможностями в узкий круг школьного коллектива, создает замкнутый мир, в котором все приспособлено к дефекту ребенка, все фиксирует его внимание на своем недостатке и не вводит в настоящую жизнь. Исходя из этого, ученый считал, что задачами воспитания ребенка с нарушениями развития являются его интеграция в жизнь и осуществление компенсации недостатков путем активизации деятельности его сохранных анализаторов.

Целью инклюзивного образования является создание равного доступа к образованию детям с нормативным развитием и детям с физическими, сенсорными, интеллектуальными отклонениями для активного включения их в жизнь общества. Возможность активного участия существенно повышается, когда такие дети общаются с нормальными детьми, когда обеспечивается им возможность вести нормальный образ жизни, пользоваться образовательными услугами разного уровня (дошкольного, начального, основного, среднего, среднего профессионального, высшего), всеми достижениями культуры и формами отдыха. Такое понимание цели интеграции в системе образования выдвигает перед обществом необходимость предоставить оптимальные условия для воспитания детей с проблемами в развитии уже в период их дошкольного детства.

Инклюзивное образование: подходы, понятия, ценности

Инклюзивный подход предполагает понимание различных образовательных потребностей детей и предоставление услуг в соответствии с этими потребностями через более полное участие в образовательном процессе, привлечение общественности и устранение сегрегации и дискриминации в образовании.

Медицинская и социальная модели инвалидности

До настоящего момента мы фокусировали внимание на определениях инвалидности и особых образовательных потребностей, и их идентификации, а также на законодательно закреплённых обязательствах школ и других образовательных учреждений. Однако главная задача состоит в том, чтобы сделать все школы и учреждения более дружелюбными по отношению к детям с ограниченными возможностями. Одно из главных направлений деятельности на этом пути – устранение всевозможных барьеров в образовании, основывается на социальном подходе к инвалидности. На сегодняшний день существует две модели инвалидности, часто применяемые на практике.

Медицинская модель определяет инвалидность через наличие нарушений здоровья, имеющихся у ребенка. Основное направление деятельности в рамках медицинской модели – минимизация нарушений через медицинское вмешательство и терапию.

В рамках социальной модели люди с инвалидностью – это тоже люди с нарушениями, однако они являются инвалидами из-за существующих в обществе физических, организационных или отношенческих барьеров, предрассудков и стереотипов.

Социальная модель пропагандирует равноправие всех детей и предоставление всем равных возможностей при получении образования, следовательно, для устранения барьеров должны меняться школы и образовательные учреждения, обеспечивая равные права и возможности для всех. Ранее существовала и еще одна модель инвалидности, иногда характеризуемая как традиционный подход. В рамках такого подхода наличие инвалидности рассматривалось как некое «проклятье» или «наказание» инвалидов или их родителей, согрешивших или делающих что-то «не так, как нужно». Инвалидность рассматривалась как форма колдовства, магии или божественного провидения. Подобные идеи сегодня отражаются во многих стереотипах относительно людей с инвалидностью, которые проявляются в литературе, искусстве и средствах массовой информации.

Медицинский подход к инвалидности

В рамках медицинского подхода ребенок с инвалидностью – это проблема. В прошлом дети с ограниченными возможностями рассматривались исключительно через призму их нарушения, подвергались обязательному «лечению», институционализации и изоляции от остального общества. Иногда у таких детей даже отнималось их право на жизнь. Сегодня высокотехнологичные решения, лекарства и методы терапии носят куда более конструктивный характер, к примеру, слуховые аппараты для людей с нарушениями слуха.

От детей с инвалидностью в рамках модели ожидается приспособление к существующей среде и обществу. Зачастую забывается о том, что у детей-инвалидов также есть их права человека, в частности права быть принятыми такими, какие они есть и право на получение дошкольного и школьного образования. Зачастую их пытаются интегрировать в существующую среду (не путать интеграцию и инклюзию). При такой «интеграции» проблема все еще рассматривается внутри ребенка, а не в школе или детском саду, который этот ребенок посещает. Если ребенок не может выполнять некое функциональное действие из-за своего нарушения, проблема вновь ищется не в том, как организованно это действие и как его лучше организовать, а в самом ребенке, который не может это действие произвести. Ребенок фактически вбрасывается в школу или учреждение, где тратится много сил и времени на адаптацию к существующей среде и обществу, чтобы позволить ему наравне с другими участвовать в жизни школы.

В рамках инклюзивного подхода каждая школа или учреждение еще на этапе планирования своей деятельности, образовательных программ и т.д. учитывает ожидаемые возможные потребности всех учеников с их индивидуальными потребностями. Именно такого подхода требует от школ закон о дискриминации инвалидов и другие действующие законы.

При применении медицинского подхода родители часто получают искаженную информацию от медицинских работников, докторов, социальных работников и психологов о реальных возможностях своего ребенка и о наиболее подходящем для него способе получения образования. Причем наиболее вероятная рекомендация состоит в обучении ребенка в специализированной школе, детском саду или обучении его на дому, и родители часто принимают такие рекомендации. Основой данного подхода является сложившаяся практика в медицине, в которой существует некое «нормальное» состояние, и любые отклонения рассматриваются как девиации или патологии. Это слабо соответствует реальности, когда некоторые нарушения фактически являются нормой. Тем не менее, из-за существующих общепринятых принципов каждый старается соответствовать «норме» и при возможности тщательно скрывать свои нарушения. Нарушения могут сокращать жизнь людей, которые их имеют, и могут ограничивать круг того, что эти люди могут делать. Нарушения могут причинять значительную боль и неудобство, но они не должны определять жизнь ребенка с

инвалидностью. Мы застряли и заикнулись на медицинской модели, если нарушения определяют дальнейшую жизнь ребенка.

| МЕДИЦИНСКАЯ МОДЕЛЬ | СОЦИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ |
|---|---|
| Ребенок несовершенно | Каждый ребенок ценен и принимается таким, какой он есть |
| Диагноз | Сильные стороны и потребности, определяемые самим ребенком и его окружением |
| Вешание ярлыков | Определение барьеров и решение проблем |
| Нарушение становится центром внимания | Проведение мероприятий, нацеленных на результат |
| Оценка потребностей, мониторинг, терапия нарушений | Доступность стандартных услуг с использованием дополнительных ресурсов |
| Сегрегация и предоставление отдельных, особых услуг | Подготовка и обучение родителей и специалистов |
| Ординарные потребности откладываются | «выращивание» отношений между людьми |
| Восстановление в случае более или менее нормального состояния, иначе сегрегация | Различия приветствуются и принимаются. Инклюзия каждого ребенка. |
| Общество остается неизменным | Сообщество развивается |

Социальная модель инвалидности

Если бы мы задумались о том, что каждый ребенок имеет право быть принятым таким, какой он есть и право посещать ближайшую к дому школу или детский сад, мы бы стали думать «что не так» со школой и какие сильные стороны есть у каждого ребенка. Этот образ мышления отвечает социальной модели инвалидности, которая рассматривает барьеры, существующие в обществе и не позволяющие ребенку наравне участвовать в его жизни как основную причину, делающую ребенка инвалидом. Социальная модель основывается на абсолютно разных определениях нарушения и инвалидности.

«Нарушение – это потеря или повреждение физической, ментальной или интеллектуальной функции на долгое время или навсегда»
 «Инвалидность – это потеря или ограничение возможностей нормальной жизни в обществе на равных с остальными его членами из-за физических или отношенческих барьеров». Нарушения и серьезные заболевания существовали и будут существовать всегда, зачастую они доставляют нам массу неприятностей и затрудняют нормальную жизнедеятельность. Общественное движение за права инвалидов, организованное самими инвалидами и всеми, кто их поддерживает, основывалось на том, что инвалиды подавляются остальным обществом независимо от наличия того или иного нарушения. Они считают, что позиция по отношению к инвалидности и направленная на них дискриминация является заслугой общества. Это не имеет никакого отношения к наличию нарушений здоровья. Зачастую каждый человек с инвалидностью чувствует, как будто это его вина, что он выглядит не так, как все или чем-либо от всех отличается. Все отличия заключаются в том, что некоторые части тела или ум несколько ограничены в способностях. Это является нарушением. Однако ЭТО НЕ ДЕЛАЕТ ИЗ НАС НЕЛЮДЕЙ. К сожалению, большинство людей не могут принять нас такими, какие мы есть. Это ваш страх, невежество, незнание, предрассудки, стереотипы, барьеры и дискриминация делает нас инвалидами.

Понимание и принятие социального подхода к инвалидности позволяет повышать самооценку людей с инвалидностью и дает им второе дыхание в их борьбе за равные права и возможности. Этот процесс повышения самооценки и активности инвалидов должен начинаться с ранних лет. Родители, учителя, доктора и все остальные, кто общается с ребенком в раннем возрасте, должны понять и принять эту модель. Родители и учителя зачастую чувствуют себя неловко рядом с ребенком с ограниченными возможностями. Они,

безусловно, получают много пользы от тренингов по пониманию инвалидности. Такие тренинги позволяют людям лучше понять проблемы инвалидности, чувствовать себя комфортно рядом с людьми с инвалидностью и проводятся также людьми с инвалидностью. Непомерное желание и концентрация на поиске способов излечить человека от его нарушений заставляет нас забывать и меньше ценить многообразие и непохожесть людей. Такой подход имеет огромное значение для системы образования, в особенности для начальных и средних школ. Предвзятости по отношению к людям с инвалидностью и, точно так же, к многим другим меньшинствам, не передаются по наследству. Они обретаются людьми после столкновения с безразличием, и предвзятостями других людей. Следовательно, чтобы избавиться от дискриминации, мы должны начать с нашей системы образования.

Борьба за инклюзию абсолютно всех детей, включая детей с «глубокими» нарушениями в одну, единую для всех и одинаково доступную и приветливую систему образования невозможна до того, как все мы поймем различия в двух подходах к пониманию инвалидности – медицинском и социальном.

Медицинский подход к инвалидности



Люди с инвалидностью — пассивные получатели минимума услуг, удовлетворяющих базовые потребности

Социальная модель инвалидности



Примеры, иллюстрации, демонстрация, видео и т. д.

Взаимодействие с аудиторией (указания, вопросы, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.)

Вопросы для обсуждения и задания

1. Опишите модели получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в регионе Вашего проживания (опираясь на статистические данные и данные из открытых источников).

2. Раскройте предпосылки организации инклюзивного образования за рубежом; в нашей стране.

3. Раскройте сущность понятия «нормализация».

4. 5. В каких нормативных документах дано определение «инклюзивное образование»?

6. Перечислите известные Вам модели инклюзивного образования. Назовите по 3 «за» и «против» для любой модели.

1. Реализация возможностей в инклюзивном обществе.

2. Раздел 1. Человек с инвалидностью как объект реализации возможностей в инклюзивном обществе.

Тема 1.2. Принципы взаимодействия в инклюзивном обществе.

3. Цели занятия: рассмотреть классификации и типологические особенности лиц с ОВЗ, перечислить принципы взаимодействия, коррекционной, образовательной и воспитательной деятельности в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4. Структура лекционного занятия.

Текст лекции.

Примеры, иллюстрации, демонстрация презентации «Классификации лиц с различными нарушениями в развитии».

Взаимодействие с аудиторией (вопросы, вкрапленные задания, активное резюмирование, проблемные ситуации, эвристическая беседа и т. д.)

| № | Содержание (кратко) | Методы и средства |
|---|---------------------|-------------------|
|---|---------------------|-------------------|

| п/п | | обучения |
|-----|--|---|
| 2. | Общество, инклюзия, лица с ОВЗ и инвалидностью. Классификации и типологические особенности лиц с нарушениями слуха. Типологические особенности лиц с нарушениями зрения. Классификации и типологические особенности лиц с нарушениями слуха. Классификация и типологические особенности лиц с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата. Классификации и типологические особенности лиц с соматическими заболеваниями. Классификации и типологические особенности лиц с интеллектуальными нарушениями. Классификации и типологические особенности лиц с нарушениями речи. Особенности проявления различных нарушений в развитии и этика построения коммуникации с людьми, имеющими инвалидность. Принципы коррекционной, образовательной и воспитательной деятельности в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья. | Словесные (слово педагога, беседа, объяснение), ТСО (проектор, компьютер, интерактивная доска). |

5. Содержание лекции

Принципы коррекционной, образовательной и воспитательной деятельности в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами

Начиная рассматривать принципы как важнейшие теоретические и методологические положения образования детей с ООП, обратим внимание на то, что все они так или иначе связаны с именем Л.С. Выготского.

Одним из основных принципиальных положений, разработанных Л.С. Выготским, является положение о том, что **объектом для дефектологии является не дефект, а личность аномального ребенка.**

Приступая к рассмотрению данного принципа, необходимо отметить следующее. Как известно, в научно-исследовательской работе под «объектом» принято понимать часть объективной реальности, изучаемую в конкретном исследовании, и, как правило, в психолого-педагогическом исследовании под «объектом» чаще всего понимается педагогический процесс (В.И. Загвязинский, 2006). Л.С. Выготский под «объектом» понимал личность аномального ребенка, что вполне современно.

Ссылаясь на Н.М. Назарову (2020), в специальной педагогике ребенок является субъектом коррекционно-образовательного процесса, тогда словосочетание «личность аномального ребенка», очевидно, может выступить «объектом для дефектологии», поскольку с 20—30-х годов прошлого столетия «дефектология» является комплексной наукой, включающей в себя специальную психологию, специальную педагогику и медицину.

Раскрывая далее сущность данного теоретического положения, следует подчеркнуть то, что до начала XX века усилия ученых и практиков были сосредоточены на работе с имеющимся дефектом у ребенка, его изучении, анализе, коррекции, и только, как мы уже говорили, Г.Я. Трошин обратил внимание на необходимость работы непосредственно с ребенком, его личностными (как мы сказали бы сегодня) характеристиками. Л.С. Выготский более ярко и точно выразил и сформулировал эту идею в рассматриваемом нами принципе, добавив термин «личность», в то время далеко еще не раскрытый, слабо обоснованный, редко встречавшийся, поэтому есть все основания считать это теоретическое положение весьма значимым, поскольку в контексте теории структуры дефекта он приобретает бесценное значение и вот почему. Следуя данному принципу, учитель-дефектолог, учитель-логопед или специальный психолог (объединим эти термины в один условный — дефектолог), зная о наличии конкретного дефекта у ребенка, а также о его локализации, должен обратить особое внимание на личностные качества ребенка и их характеристики, нарушенные высшие психические функции, особенности его познавательной деятельности, поведенческие особенности и, основываясь на таком комплексном знании о наличии вторичных и третичных нарушений, выстраивать коррекционно-образовательную и воспитательную работу с ребенком. Строя как-то иначе свою деятельность, педагогу или психологу вряд ли удастся достичь серьезных успехов в социализации ребенка.

Другим, не менее важным принципом является **принцип коррекции нарушенных функций на основе развития сохранных**. Суть данного принципа заключается в следующем. У ребенка с ограниченными возможностями имеются как нарушенные, так и сохранные функции. Если дефектолог сосредоточит свое внимание только на работе с нарушенными функциями, пытаясь их корригировать и при этом не обращая внимания на имеющиеся у ребенка сохранные возможности, серьезного успеха он добиться не сможет. Кстати, говоря об изучении личностных особенностей развития ребенка, педагоги, психологи совершают порой принципиальную методическую ошибку, заключающуюся в том, что при обследовании ребенка они выявляют только какие-либо нарушения, не обращая внимания при этом на необходимость выявления сохранных возможностей, на основе которых впоследствии предстоит строить коррекционную работу. Выражая основную мысль рассматриваемого принципа и названному так Л.С. Выготским «обходному пути» коррекции нарушенных функций и развития ребенка, суть которого и заключается в поиске сохранных возможностей, их развитии и формировании, что в конечном итоге будет способствовать уменьшению влияния нарушенных функций на уровень его социализации, будет способствовать сглаживанию или даже ликвидации дефекта.

Основываясь на вышесказанном, следует подчеркнуть то, что педагог должен кроме выявленных нарушенных функций обязательно отыскивать сохранные и, основываясь на них, проводить коррекционно-образовательную или коррекционно-воспитательную деятельность с ребенком с целью достижения максимально возможного результата его социализации.

Сущность следующего принципа, **принципа приоритетного развития высших психических функций**, заключается в следующем. Психологами определены шесть основных высших психических функций у человека: мышление, речь, память, внимание, воображение и восприятие. Достаточный уровень их развития позволяет человеку, руководствуясь здравым смыслом, управлять собой, на известном уровне управлять природой, создавать технические и социальные системы и управлять ими. Все функции очень тесно взаимосвязаны между собой, и ни одна из них не может отсутствовать, поскольку нарушится система взаимодействия, разумная жизнь в обществе.

Установлено, что у детей с ограниченными возможностями часто бывают нарушенными различные высшие психические функции и в силу этого, можно предположить, что нарушение любой высшей психической функции отразится так или иначе на каждой из них. Например, нарушение зрительного или слухового восприятия повлечет за собой неточную или неполную характеристику объекта восприятия, неверное о нем представление, что отразится и в мыслительной деятельности, искаженными окажутся функции памяти, внимания, т.е. по существу в работе высших психических функций произойдет некий «сбой», по объективной оценке, состояния объекта, явления или создания его образа. А поскольку это так, то при изучении степени развития и адекватности той или иной высшей психической функции необходимо выяснять — насколько она нарушена, в чем конкретно, как выстроить коррекционную работу по улучшению ее функционирования.

Достаточная степень развития высших психических функций, как мы указывали выше, позволяет человеку управлять многими процессами и явлениями, в том числе своим развитием и формированием жизненно важных функций.

Человека делает Человеком возможность управлять своими функциями как биологическими, так и психическими, как высшими, так и низшими. Кроме всего прочего, развитие высших психических функций позволяет человеку развиваться как в физиологическом, так и в социальном аспекте, поэтому основой человеческого развития, по мнению Л.С. Выготского, должно стать развитие высших психических функций, причем, по его глубокому убеждению, их формирование должно занять приоритетную позицию и только тогда человек научится управлять своими и высшими и низшими психическими функциями (эмоциями), и биологическими функциями, а это позволит ему развиваться, формировать свой уровень социализации, быть активным и достойным членом общества.

Зона ближайшего развития является одним из важнейших принципов в структуре методологического обоснования системы образования детей с особыми образовательными потребностями (ООП), используемый не только в работе с детьми с проблемами в развитии, но и обычными детьми физиологической нормы. При его изучении важно помнить о трех основных моментах, достаточно полно его характеризующих. Это зона актуального развития, принятие помощи — обучаемость и зона ближайшего развития.

Под «зоной актуального развития» понимается уровень или степень развития каких-либо имеющихся на момент его обследования характеристик ребенка. Если речь идет о личности ребенка, то при обследовании определяется максимальное количество показателей, характеризующих состояние личности в данный момент.

Далее мы определяем обучаемость ребенка по принятию помощи педагога, поскольку от умения принять помощь во многом зависит конечный результат. Порой нельзя назвать принятие помощи умением, скорее это зависит от его интеллектуальных или физических возможностей. Например, ребенок с тяжелой степенью умственной отсталости вряд ли поймет речь учителя или даже то, что ему нужно делать. А, например, ребенок с тяжелой степенью поражения опорно-двигательного аппарата (при ДЦП) не сможет принять помощи в связи с проблемами в его двигательной сфере. В обоих случаях надо учитывать посильность и адекватность предлагаемой помощи.

Даже проведя обследование состояния зоны актуального развития и оценку принятия ребенком помощи, еще рано говорить о зоне ближайшего развития, под которой понимается некий прогнозируемый результат обучения и коррекции. Срок, определяемый для очередного обследования, может составлять одну-две недели, месяц, два или три месяца, может и больше; все будет зависеть оттого, чему мы собираемся научить ребенка или что пробуем корректировать.

Принцип педагогического оптимизма был разработан сравнительно недавно, хотя идею предложил Л.С. Выготский, когда он говорил о «пудах здоровья» у детей, на которые и следует опираться при работе с ребенком. Также с учетом гуманизации педагогического процесса принцип педагогического оптимизма вполне уместен в коррекционно-образовательной работе с детьми с ОВЗ. В основе создания и реализации данного принципа лежит тезис о том, что не существует необучаемых детей, все дети обучаемы.

В процессе реализации этого принципа педагог должен быть уверен, что его деятельность пойдет на пользу развития ребенка с ограниченными возможностями, он также не вправе забывать об организации коррекционно-образовательного процесса на высоком качественном уровне, в результате чего такой ребенок будет получать качественное образование и качественное психолого-педагогическое сопровождение своего развития.

Принцип педагогического оптимизма еще не получил столь подробного рассмотрения и изучения, как другие принципы, но он заслуживает внимательного изучения и своего перспективного развития в образовании детей с ограниченными возможностями здоровья.

При рассмотрении принципа дробности следует уяснить одну важную деталь, заключающуюся в том, что ребенок с проблемами в развитии лучше усваивает учебный и другой материал, если он преподносится малыми дробными дозами: чем меньше доза, тем лучше он будет освоен. Мастерство педагога должно заключаться в умении дифференцировать материал на мелкие частицы, дозы, которые должны облегчать обучение ребенка, в оптимальные сроки осваивать программный материал и на высоком уровне закреплять его. Рассмотрим данный принцип с позиции теории дидактических единиц. Понятие «дидактическая единица» в нашем случае рассматривается с точки зрения ее объема. Так, в работах В.Ф. Шаталова одним из важнейших принципов обучения являлся принцип укрупнения дидактических единиц, что позволяло, наряду с применением опорного конспектирования, значительно улучшить скорость и качество обучения учащихся. В случае обучения детей с ограниченными возможностями, пожалуй, чаще надо идти в обратном направлении: не укрупнять, а уменьшать дидактические единицы, разумеется, не доводя до абсурда их величину, хотя экспериментировать надо в обоих вариантах.

Каким должен и может быть объем дидактической единицы для разных категорий, возраста детей, глубины их нарушений, различных школьных предметов и занятий в специальных детских садах — предугадать невозможно, поэтому только профессионально подготовленный дефектолог сможет это определить, основываясь на индивидуальных особенностях развития ребенка. А этому должны сопутствовать и соответствующие педагогические технологии реализации данного принципа.

Одним из важных принципов в работе с детьми с ограниченными возможностями является **принцип единства диагностики и коррекции**, причем его, как и все другие вышеизложенные принципы, нельзя считать чисто педагогическим. Они имеют большое значение в теории и практике специальной психологии и успешно там используются, также являясь своеобразной частью методологического ее обоснования, ведь как мы подчёркиваем, дефектологическая наука является комплексной наукой, поэтому и сейчас сложно разделить принципы на чисто педагогические либо чисто психологические.

Данный принцип заключается в отражении целостности и единства процесса психолого-педагогического сопровождения ребенка, поскольку он включает последовательность решения задач диагностики и коррекции нарушенного развития. Реализация данного принципа подразделяется на два основных этапа. Первый этап заключается во всестороннем комплексном диагностическом обследовании, на основании которого составляется заключение. Затем на основании заключения формулируются целевая установка и задачи, составляется алгоритм коррекционно-развивающей работы, определяются средства, методы, технологии работы с ребенком.

Вторым этапом реализации данного принципа является организация и проведение коррекционно-развивающей работы, в процессе которой продолжается осуществление процедур диагностики, т.е. чтобы грамотно управлять процессом коррекции, необходимо постоянно отслеживать состояние корригируемых функций,

В работе дефектолога большую роль и значимость имеет **принцип нормативности**, суть которого заключается в том, что при проведении коррекционной работы следует ориентироваться на возрастную норму развития детей, которую необходимо знать, понимать ее признаки, стремиться к ней, видеть в ней своеобразный эталон развития. Для этого начинающему педагогу важно иметь перед собой нормативные характеристики, чтобы, работая с ребенком, корригируя его недостатки можно было ориентироваться на норму развития, определяться в параметрах зоны ближайшего развития.

Какими должны быть ориентиры, показатели нормативного развития — это будет зависеть от того, на какую функцию будет направлено коррекционное воздействие. Например, педагог работает с ребенком по улучшению его характеристик чтения — быстроты, внимания, четкости проговаривания слов. При этом он должен знать нормативные показатели чтения — той же быстроты (скорость чтения слов в минуту примерно одинакового текста), в основе чего будет лежать и внимание, и четкость самого чтения. Конечно, на все случаи жизни такими нормативами запастись сложно, их трудно встретить и в литературе, поэтому педагог должен уметь проводить оперативные исследования по важным, базовым характеристикам в том или ином процессе у нормально развитых детей и тогда ему легко сориентироваться в реализации принципа нормативности. Опытный же педагог на память может помнить многие нормативные показатели развития и, ориентируясь на них, грамотно, профессионально проводить коррекционно-образовательный процесс.

Принцип деятельностного подхода в организации и проведении коррекционно-направленной работы основывается на теории психического развития ребенка, разработанной Л.С. Выготским, А.Н. Леонтьевым, Д.Б. Элькониным, суть которого заключается следующем. На основании этой теории принято считать, что основным механизмом коррекционно-развивающего воздействия является активная деятельность самого ребенка, в процессе которой педагог создает условия коррекционного воздействия на нарушенные функции, регулируя тем самым его интенсивность, продолжительность, организационно-методические

условия, т.е. создавая необходимую основу для положительных сдвигов в коррекции нарушений личностного развития.

Виды деятельности могут быть самыми разнообразными, адекватными для конкретного ребенка с учетом его возраста, структуры дефекта, глубины нарушений, а также следует учитывать и гендерные особенности. Тогда адекватная коррекционно-образовательная деятельность, ее объем и интенсивность позволят реализовывать принцип деятельностного подхода в инклюзивном образовании.

Принцип **«коррекции сверху вниз»** был разработан Л.С. Выготским, и он основывается на положении о ведущей роли обучения в процессе психического развития ребенка, формировании высших психических функций. Это положение является одним из основных в теоретических разработках великого ученого, суть которого заключается в том, что обучение «ведет» за собой развитие. Согласно этому теоретическому постулату, главное содержание коррекционно-развивающей работы должно быть направлено на создание зоны ближайшего развития ребенка, и педагог должен создавать при этом адекватные формы организации и содержания сотрудничества ребенка и взрослого, т.е. сотрудничество, а не назидание должно стать основой положительных сдвигов в коррекции того или иного недостатка. А поскольку мы ранее рассматривали принципиальные положения зоны ближайшего развития ребенка, то некое сочетание, соединение этих теоретических положений только усилит как теоретическую, так и практикоориентированную деятельность педагога.

Принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач можно считать одним из принципов, разработанных сравнительно недавно, в основе которого также лежат труды известных ученых-дефектологов. В основе данного принципа лежит взаимосвязанность и гетерохронность развития различных сторон личности, оценка динамики особенностей их развития. Ведь если целостно посмотреть на систему образования, то можно увидеть иерархию целей и задач коррекционно-развивающего характера: профилактического, развивающего и коррекционного, т.е. три своеобразных уровня, обеспечивающих успешность и эффективность работы. Следует подчеркнуть, что при проведении развивающей или коррекционно-направленной работы будет реализовываться и ее профилактическая направленность, поскольку, корригируя, например, нарушения внимания, мы проводим профилактическую работу по улучшению чтения, письма, ориентировки в пространстве и т.д.

С другой стороны, проведение какой-либо профилактической работы связано с развитием либо коррекцией какой-либо функции, например, профилактическая работа по предупреждению делинквентного поведения позволяет вырабатывать умения и навыки оптимальных поведенческих реакций на те или иные фрустрационные явления, форс-мажорные обстоятельства, что вполне впоследствии может стать нормой поведения и не повлечет за собой специальную коррекционно-направленную работу. Таким образом, принцип системности коррекционных, профилактических и развивающих задач является важным теоретическим положением в системе методологического обеспечения инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями.

Принцип индивидуально-дифференцированного подхода, активно, применяемый в образовании детей с ОВЗ, основывается на принципе общей дидактики — принципе индивидуализации, и он подразделяется на два подхода — индивидуальный и дифференцированный.

Суть индивидуального подхода заключается в следующем. При проведении с детьми коррекционно-образовательной деятельности дефектолог должен хорошо знать особенности развития каждого ребенка: его анамнез, диагноз, хронические и текущие заболевания, особенности проявления высших психических функций (речи, мышления, памяти, внимания, воображения, восприятия), социально-поведенческих характеристик, степень обучаемости, образованности. Зная все вышеперечисленные особенности личности ребенка, необходимо постоянно их учитывать, опираться на них, отслеживать продвижение ребенка в учебе, быту, поведении и т.д.

Все диагностические параметры педагог может получить из индивидуальной карты обследования ребенка на психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) или при его обследовании на психолого-медико-педагогическом консилиуме (ПМПк образовательной организации — школы или детского сада). Кроме того, педагог сам должен изучить ребенка в процессе работы с ним, наблюдая, сравнивая, беседуя с другими специалистами. С учетом всего вышесказанного мы можем свидетельствовать о реализации принципа индивидуализации дифференцированного подхода, в частности индивидуального подхода при работе с определенным конкретным ребенком.

Дифференцированный подход заключается в следующем. При обучении в классе (или группе) или проведении каких-либо коррекционно-развивающих мероприятий дети дифференцируются на две—четыре подгруппы с учетом их индивидуальных особенностей. Например, на уроке математики или ручного труда учащиеся подразделяются на подгруппы по уровню их обученности, работоспособности и другим характеристикам с тем, чтобы учитель мог задавать оптимальные для каждой подгруппы задания, знать, что они будут реализованы каждым учеником такой подгруппы, что темп и качество проделанной работы будут примерно одинаковыми.

Вместе с тем следует учитывать, что специалист, работающий с детьми, должен хорошо знать индивидуальные особенности развития каждого ребенка (т.е. то, о чем мы говорили при рассмотрении индивидуального подхода) с тем, чтобы сформировать подгруппы, определить планку заданий, темп работы, контроль за выполнением, т.е. оптимально реализовывать коррекционно-образовательную деятельность.

Раздел № 2. Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю) «Реализация возможностей в инклюзивном обществе»

КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Реализация возможностей в инклюзивном обществе.

2. Нормативно-правовые основания реализации возможностей в инклюзивном обществе.

3. Цели занятия: раскрыть основные положения и перечень нормативно-правовой базы в области образования детей с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Нормативно-правовая база образования детей с ограниченными возможностями здоровья. Реализация права на образование лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов традиционно является одним из значимых аспектов государственной политики в сфере образования. Нормативно-правовую базу в области образования детей с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации. | Словесные (слово педагога, беседа, объяснение), ТСО (проектор, компьютер, интерактивная доска) |
| 2 | Создание условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами. Документы РФ по инклюзивному образованию. | Словесные (слово педагога, беседа, объяснение), ТСО (проектор, компьютер, интерактивная доска) |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Нормативно-правовая база образования детей с ограниченными возможностями здоровья. Реализация права на образование лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов традиционно является одним из значимых аспектов государственной политики в сфере образования. Нормативно-правовую базу в области образования детей с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации составляют документы нескольких уровней:

- **международные** (подписанные СССР или Российской Федерацией);
- **федеральные** (Конституция, законы, кодексы – семейный, гражданский и др.);
- **правительственные** (постановления, распоряжения);
- **ведомственные** (Министерства образования СССР и Российской Федерации);
- **региональные** (правительственные и ведомственные).

Международные документы

Международное законодательство в области закрепления права детей с ограниченными возможностями здоровья на получение образования имеет более чем полувековую историю развития.

Одним из первых специальных международных актов, обратившихся к вопросу соблюдения прав личности, к которым относится и право на образование, является **Всеобщая декларация прав человека** от 10 декабря 1948 года, ставшая основой для других международно-правовых документов в области защиты прав личности. Декларация

провозгласила как социальные, экономические и культурные права, так и политические и гражданские права.

Декларация содержит историческое положение в статье 1: «Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах»

При этом международное сообщество сравнительно недавно обратило внимание на вопросы защиты прав инвалидов. До конца 70-х годов доминировала концепция признания за инвалидами всех основных прав без специальных мер защиты. Считалось, что принципы не дискриминации и уважения человеческого достоинства, провозглашенные в Международном билле о правах человека, достаточны для инвалидов. Однако изучение проблем инвалидности и практическая деятельность по защите прав инвалидов выявили необходимость создания отдельной международной системы защиты их прав.

История международных документов, посвященных правам инвалидов, начинается с 1971 года, когда Организацией Объединенных Наций (ООН) была принята **Декларация о правах умственно отсталых лиц** (утверждена Резолюцией 2856 (XXVI) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 декабря 1971 года). Международно-правовым документом обобщенного характера, признавшим право инвалидов на удовлетворительную жизнь, а также все гражданские и политические права, стала **Декларация о правах инвалидов**, утвержденная Резолюцией 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи ООН 09.12.1975 года.

16 декабря 1976 года Генеральная Ассамблея ООН провозгласила 1981 год Международным годом инвалидов, а период с 1983 по 1992-й год – Десятилетием инвалидов ООН. Наиболее важным результатом проведения Международного года инвалидов стало принятие Генеральной Ассамблеей ООН 3 декабря 1982 года **Всемирной программы действий в отношении инвалидов**. Международно-правовые документы по правам инвалидов, принятые до 1993 года, разрешали отдельные проблемы инвалидов, но не защищали права инвалидов в целом. И только в 1993 году был принят основной всеобъемлющий документ, посвященный правам инвалидов, – **Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов**.

На Всемирной конференции по образованию для лиц с особыми потребностями: доступ к образованию и его качество (Саламанка, Испания, 7–10 июня 1994 года) были приняты **«Саламанкская декларация»** и **«Рамки действий по образованию лиц с особыми потребностями»**, в которых правительства всех стран призывают:

- уделять первоочередное внимание необходимости придать «включающий» (инклюзивный) характер системе образования;
- включить принцип «включающего» (инклюзивного) образования как компонент правовой или политической системы;
- разрабатывать показательные проекты;
- содействовать обмену с государствами, имеющими опыт работы в сфере «включающей» (инклюзивной) деятельности;
- разрабатывать способы планирования, контроля и оценки образовательного обеспечения детей и взрослых;
- способствовать и облегчать участие родителей и организаций инвалидов;
- финансировать стратегию ранней диагностики и раннего вмешательства;
- финансировать развитие профессиональных аспектов «включающего» (инклюзивного) образования;
- обеспечивать наличие должных программ по подготовке учителей.

В **«Рамках действий по образованию лиц с особыми потребностями»** содержится общее описание новых подходов к системе образования, учитывающей специальные потребности, а также основные направления деятельности на национальном, региональном и международном уровнях.

Вместе с тем усилия международного сообщества не были в достаточной мере эффективными: проведенный ООН дважды (1987, 1992) мониторинг показал, что, несмотря на все изменения, инвалиды так и не получили равных возможностей, а во многих странах

остались изолированными от общества. В связи с этим в 1994 году Генеральная Ассамблея ООН одобрила долгосрочную стратегию дальнейшего осуществления Всемирной программы действий в отношении инвалидов, основной целью которой было провозглашено создание «общества для всех», охватывающего все разнообразные человеческие ресурсы и позволяющего каждому человеку максимально развить его потенциал.

Самым значимым международным документом в области защиты прав лиц с ограниченными возможностями является Конвенция о правах инвалидов (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года).

В статье 24 Конвенции говорится: «Государства-участники признают право инвалидов на образование. В целях реализации этого права без дискриминации и на основе равенства возможностей государства-участники обеспечивают инклюзивное образование на всех уровнях и обучение в течение всей жизни».

В соответствии с Конвенцией о правах инвалидов образование должно быть направлено на:

- развитие умственных и физических способностей в самом полном объеме;
- обеспечение инвалидам возможности эффективно участвовать в жизни свободного общества;
- доступ инвалидов к образованию в местах своего непосредственного проживания, при котором обеспечивается разумное удовлетворение потребностей лица;
- предоставление эффективных мер индивидуальной поддержки в общей системе образования, облегчающих процесс обучения;
- создание условий для освоения социальных навыков;
- обеспечение подготовки и переподготовки педагогов.

Согласно **Федеральному закону Российской Федерации от 3 мая 2012 г. N 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»** Россия ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов и приняла на себя обязательства по включению всех вышеназванных положений в правовые нормы, регулирующие правоотношения в сфере образования, в том числе определение «инклюзивного образования» и механизмов его реализации.

Федеральные документы

Сравнительно-правовой анализ положений Конвенции о правах инвалидов и норм российского законодательства показал, что в целом принципиальных противоречий между нормами нет.

Статья 43 Конституции РФ провозглашает право каждого на образование. Принцип равноправия включает также запрещение дискриминации по состоянию здоровья. Государство гарантирует гражданам общедоступность и бесплатность общего и начального профессионального образования.

В свою очередь, родителям предоставляется право выбирать формы обучения, образовательные учреждения, защищать законные права и интересы ребенка, принимать участие в управлении образовательным учреждением. Указанные права закреплены Семейным кодексом РФ и Законом «Об образовании».

Основным Федеральным законом, определяющим принципы государственной политики в области образования, является **Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года**. Закон регулирует вопросы образования лиц с ограниченными возможностями и содержит ряд статей (например, 42, 55, 59, 79), закрепляющих право детей с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. детей-инвалидов, на получение качественного образования в соответствии с имеющимися у них потребностями и возможностями. Закон устанавливает общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников. Статья 42 гарантирует оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. В статье 79

установлены условия организации получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Основные положения и понятия, закрепленные новым законом «Об образовании в РФ» в части образования детей с ОВЗ:

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья – физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

Индивидуальный учебный план – учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Инклюзивное образование – обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Адаптированная образовательная программа – образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

Специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективно-го и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» также устанавливает гарантии получения образования детьми с инвалидностью. Основные понятия, изложенные в статье 1 указанного закона:

Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Ограничение жизнедеятельности – полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

В зависимости от степени расстройства функций организма и ограничения жизнедеятельности лицам, признанным инвалидами, устанавливается **группа инвалидности**, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «**ребенок-инвалид**».

Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Ст. 18 определяет, что образовательные учреждения совместно с органами социальной защиты населения и органами здравоохранения обеспечивают дошкольное, внешкольное воспитание и образование детей-инвалидов, получение инвалидами среднего общего образования, среднего профессионального и высшего профессионального образования в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Детям-инвалидам

дошкольного возраста предоставляются необходимые реабилитационные меры и создаются условия для пребывания в детских дошкольных учреждениях общего типа. Для детей-инвалидов, состояние здоровья которых исключает возможность их пребывания в детских дошкольных учреждениях общего типа, создаются специальные дошкольные учреждения.

При невозможности осуществлять воспитание и обучение детей-инвалидов в общих или специальных дошкольных и общеобразовательных учреждениях органы управления образования и образовательные учреждения обеспечивают с согласия родителей обучение детей-инвалидов по полной общеобразовательной или индивидуальной программе на дому. Порядок воспитания и обучения детей-инвалидов на дому, а также размеры компенсации затрат родителей на эти цели определяются законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации и являются расходными обязательствами бюджетов субъектов Российской Федерации. Воспитание и обучение детей-инвалидов в дошкольных и общеобразовательных учреждениях являются расходными обязательствами субъекта Российской Федерации.

Устанавливается право всех инвалидов обучаться как в общеобразовательных учреждениях, так и в специальных образовательных учреждениях *в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида*.

Как было уже отмечено ранее, несмотря на отсутствие официального определения инклюзивного образования на федеральном уровне, российское законодательство все же определяет его общие правовые основы и не препятствует обучению детей с особыми образовательными потребностями в дошкольных и общеобразовательных учреждениях, что в целом соответствует конвенции.

Это дополнительно было подчеркнуто *статьей 10 Закона РФ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ*:

«Ребенку от рождения принадлежат и гарантируются государством права и свободы человека и гражданина в соответствии с Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, Семейным кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации».

Вместе с тем рассматриваемые правовые нормы федерального законодательства носят в большей степени рамочный характер и не содержат четкого механизма обеспечения инклюзивного образования и предоставления образовательных услуг конкретным категориям детей инвалидов.

Следует отметить, что термин «лицо с ограниченными возможностями здоровья» появился в российском законодательстве относительно недавно. В соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2007 г. № 120-ФЗ **«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу о гражданах с ограниченными возможностями здоровья»** употребляемые в нормативных правовых актах слова «с отклонениями в развитии» заменены словами «с ограниченными возможностями здоровья», то есть имеющими недостатки в физическом и (или) психическом развитии.

Еще один федеральный документ, требующий внимания, – это **Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»** (утверждена Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым 04 февраля 2010 года, Пр271). В нем был сформулирован основной принцип инклюзивного образования:

Новая школа – это школа для всех. В любой школе будет обеспечиваться успешная социализация детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации. В каждом образовательном учреждении должна быть создана универсальная безбарьерная среда, позволяющая обеспечить полноценную интеграцию детей-инвалидов.

Документом была предусмотрена разработка и принятие пятилетней государственной программы «Доступная среда», направленная на разрешение этой проблемы.

В июне 2012 года Президент РФ подписал Указ «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» № 761 от 01.06.2012.

Стратегия действий в интересах детей признает социальную исключенность уязвимых категорий детей (дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-инвалиды и дети, находящиеся в социально опасном положении) и ставит задачи:

- законодательного закрепления правовых механизмов реализации права детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья на включение в существующую образовательную среду на уровне дошкольного, общего и профессионального образования (права на инклюзивное образование);
- обеспечения предоставления детям качественной психологической и коррекционно-педагогической помощи в образовательных учреждениях;
- нормативно-правового регулирования порядка финансирования расходов, необходимых для адресной поддержки инклюзивного обучения и социального обеспечения детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья.
- внедрения эффективного механизма борьбы с дискриминацией в сфере образования для детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в случае нарушения их права на инклюзивное образование;
- пересмотр критериев установления инвалидности для детей;
- реформирования системы медико-социальной экспертизы, имея в виду комплектование ее квалифицированными кадрами, необходимыми для разработки полноценной индивидуальной программы реабилитации ребенка, создание механизма межведомственного взаимодействия бюро медико-социальной экспертизы и психолого-медико-педагогических комиссий.
- внедрение современных методик комплексной реабилитации детей-инвалидов.

Документы правительства Российской Федерации

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1916-р, утвердившим план первоочередных мероприятий до 2014 года по реализации важнейших положений Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы, всеми ведомствами социальной сферы Российской Федерации начата работа по приведению законодательства Российской Федерации в соответствие с положениями Конвенции о правах инвалидов и иными международными правовыми актами и обеспечение замены медицинской модели детской инвалидности на социальную, в основе которой лежит создание условий для нормальной полноценной жизни на всех ее этапах.

Наиболее важными документам, составляющими нормативно-правовую базу обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, являются федеральные правительственные документы, определяющие общеобразовательную и профессиональную подготовку лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Наиболее значимо в этом плане **Постановление Правительства РФ от 12 марта 1997 года «Об утверждении Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии».**

В соответствии с ним созданы и функционируют коррекционные (компенсирующие) учреждения дошкольного образования, коррекционные общеобразовательные учреждения, коррекционные учреждения начального профессионального образования. Типовое положение распространяется на специальные (коррекционные) образовательные учреждения различных видов:

- для незрячих, слабовидящих и поздноослепших (III-IV видов);
- для детей с тяжелыми нарушениями речи (V вида);
- с нарушениями опорно-двигательного аппарата (VI вида);

- с задержкой психического развития (VII вида);
- для умственно отсталых (VIII вида).

Положение регулирует деятельность всех государственных, муниципальных специальных (коррекционных) образовательных учреждений, создавая благоприятные условия обучающимся, воспитанникам с отклонениями в развитии для обучения, воспитания, лечения, социальной адаптации и интеграции в общество.

Обязательной составляющей индивидуального коррекционного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья является его психолого-педагогическое сопровождение. Принятие постановления Правительства РФ от 31 июля 1998 г. N 867 **«Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи»** (в ред. Постановлений Правительства РФ от 23.12.2002 N 919, от 18.08.2008 N 617, от 10.03.2009 N 216) позволило решать задачи по осуществлению индивидуально-ориентированной педагогической, психологической, социальной, медицинской и юридической помощи детям, испытывающим трудности в освоении образовательных программ.

Основополагающим государственным документом, устанавливающим приоритет образования в государственной политике, определяющим стратегию и основные направления его развития, служит Постановление Правительства РФ от 4 октября 2000 г. **«О национальной доктрине образования в Российской Федерации»**. Доктрина определяет цели воспитания и обучения, пути их достижения посредством государственной политики в области образования, ожидаемые результаты развития системы образования на период до 2025 г. Она предусматривает многообразие типов и видов образовательных учреждений и вариативность образовательных программ, обеспечивающих индивидуализацию образования, личностно-ориентированное обучение и воспитание.

Одной из основных задач, поставленных в доктрине, является «создание и реализация условий для получения общего и профессионального образования детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми инвалидами и детьми из малообеспеченных семей».

Лицам с ограниченными возможностями здоровья гарантируется общедоступное и бесплатное специальное образование, а также бесплатное среднее и высшее профессиональное образование.

С национальной доктриной образования была непосредственно связана **«Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года»**, одобренная Правительством РФ 29 декабря 2001 г.

Согласно Концепции, дети с ограниченными возможностями здоровья «должны быть обеспечены медико-психологическим сопровождением и специальными условиями для обучения преимущественно в общеобразовательной школе по месту жительства, а при наличии соответствующих медицинских показаний в специальных школах и школах-интернатах».

Важное место в концепции отводилось вопросам подготовки социальных педагогов и психологов в целях совершенствования работы с детьми группы риска, осуществления профилактики социального сиротства.

Заслуживают специального внимания и положения концепции о структурной и институциональной перестройке профессионального образования выпускников общеобразовательных (в том числе коррекционных) учебных заведений, о разработке различных моделей интеграции среднего и высшего профессионального образования, о создании университетских комплексов.

Распоряжением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. N 163-р утверждена **Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы**, которая определила, что:

Стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям

инновационного развития экономики, современным потребностям общества *и каждого* гражданина.

Важным федеральным документом в области образования детей-инвалидов является **Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2015 годы**, утвержденная Постановлением Правительства РФ от 17 марта 2011 г. № 175. В числе целевых индикаторов программы – доля общеобразовательных учреждений, в которых создана универсальная безбарьерная среда, позволяющая обеспечить совместное обучение инвалидов и лиц, не имеющих нарушений развития, в общем количестве общеобразовательных учреждений. Программа определяет, что одним из приоритетных направлений государственной политики должно стать *создание условий для предоставления детям инвалидам с учетом особенностей их психофизического развития равного доступа к качественному образованию в общеобразовательных и других образовательных учреждениях*, реализующих образовательные программы общего образования (обычные образовательные учреждения), и с учетом заключений психолого-медико-педагогических комиссий.

Ведомственные документы

Среди ведомственных нормативных документов – приказов и писем Министерства образования Российской Федерации, обеспечивающих развитие образования лиц с ограниченными возможностями здоровья в России, следует выделить **Концепцию реформирования системы специального образования**, принятую коллегией Министерства образования РФ 9 февраля 1999 г.

Согласно концепции, образование учащихся-инвалидов должно предусматривать создание для них специальной коррекционно-развивающей среды, обеспечивающей воспитанникам адекватные условия и равные с «обычными» детьми возможности для получения образования, лечение и оздоровление, коррекцию нарушений развития, социальную адаптацию.

Лица с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 21 года могут пользоваться услугами специального образования в различных его организационных формах (обучение на дому, в коррекционном учреждении, в общеобразовательном учреждении общего назначения).

Вместе с тем в концепции отмечалось, что в Российской Федерации еще недостаточно развита система дошкольной коррекционной психолого-педагогической помощи детям; общественным воспитанием охвачено чуть более половины всех детей от 1 года до 6 лет, остальные воспитываются в семье; отсутствуют единая система раннего выявления отклонений в развитии детей и ранней коррекционно-педагогической помощи детям, консультирование семей; не разработан государственный стандарт дошкольного образования детей, имеющих отклонения в развитии.

В этом контексте в концепции были определены наиболее значимые направления совершенствования системы специального образования, а именно:

- структурная перестройка;
- содержание и оценка качества образования, образовательные технологии;
- научно-исследовательская и инновационная деятельность;
- обновление системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации психолого-педагогических кадров для системы специального образования.

Письмом Министерства образования и науки от 16.04.2001 N 29/1524-6 в регионы была направлена **Концепция интегрированного обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья** (со специальными образовательными возможностями), разработанная специалистами Института коррекционной педагогики Российской академии образования.

В письме отмечалось, что *отечественная концепция интегрированного обучения строится на трех принципах*: интеграции через раннюю диагностику, через обязательную коррекционную помощь каждому ребенку и через разноуровневые модели интеграции. Реализация идеи интеграции рассматривалась как одна из ведущих тенденций современного

этапа в развитии отечественной системы специального образования (коррекционной помощи, абилитации и реабилитации и др.). Особо было подчеркнуто то, что принятие концепции не означает ни в коей мере необходимости свертывания системы дифференцированного обучения разных категорий детей.

Эффективная интеграция возможна лишь в условиях постоянного совершенствования систем массового и специального образования.

2. В Письме Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2008 г. № АФ-150/06 **«О создании условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами»** развитие интегрированного образования рассматривается как одно из наиболее важных и перспективных направлений совершенствования системы образования детей с ограниченными возможностями здоровья. Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях общего типа, расположенных, как правило, по месту жительства ребенка и его родителей, позволяет избежать помещения детей на длительный срок в учреждение интернатного типа, создать условия для их проживания и воспитания в семье, обеспечить их постоянное общение с нормально развивающимися детьми и, таким образом, способствует эффективному разрешению проблем их социальной адаптации и интеграции в общество.

Следует отметить, что в вышеупомянутом Письме Министерства образования и науки РФ рассматриваются, по сути, вопросы организации инклюзивного образования, хотя употребляется термин «интегрированное обучение». Понятие «интегрированное обучение» уже по значению, чем «инклюзивное образование». «Интеграция означает приведение в соответствие потребностей детей с психическими и физическими нарушениями с системой образования, остающейся в целом неизменной: массовые школы не приспособлены для детей-инвалидов (причем ученики с инвалидностью, посещая массовую школу, не обязательно учатся в тех же классах, что и все остальные дети).

Инклюзия – это наиболее современный термин, который толкуется следующим образом: это реформирование школ и создание такой образовательной среды в школе, чтобы они отвечали нуждам и потребностям всех без исключения детей».

В письме даны разъяснения, что формы и степень образовательной интеграции ребенка с ограниченными возможностями здоровья могут варьироваться в зависимости от степени выраженности недостатков его психического и (или) физического развития.

Например, дети, уровень психофизического развития которых в целом соответствует возрастной норме, могут на постоянной основе обучаться по обычной образовательной программе в одном классе со сверстниками, не имеющими нарушений развития, при наличии необходимых технических средств обучения. При этом число детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в обычном классе, как правило, не должно превышать 3–4 человека.

Ведущую роль в решении вопросов, касающихся своевременного выявления детей с ограниченными возможностями здоровья, проведения их комплексного обследования, подготовки рекомендаций по оказанию им психологомедико-педагогической помощи и определения форм их дальнейшего обучения и воспитания, играют **психолого-медико-педагогические комиссии**. Законодательную основу их деятельности составляют ст. 50 Закона РФ «Об образовании», ст. 14 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» и **Положение о психолого-медико-педагогической комиссии**, утвержденное приказом Минобрнауки России от 24.03.2009 № 95.

В соответствии с Приказом № 95 Комиссия создается в целях выявления детей с ограниченными возможностями здоровья и (или) отклонениями в поведении, проведения их комплексного обследования и подготовки рекомендаций по оказанию детям психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания и обеспечивает:

- проведение комплексного психологомедико-педагогического обследования (далее – обследование) детей в возрасте от 0 до 18 лет с целью своевременного выявления

недостатков в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонений в поведении детей;

- подготовку по результатам обследования рекомендаций по оказанию детям психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания, подтверждение, уточнение или изменение ранее данных комиссией рекомендаций.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 года № 373 с 1-го сентября 2011 года в нашей стране все первые классы начали работать по ФГОС начального образования.

В письме Министерства образования и науки РФ от 19 апреля 2011 г. N 03-255 «О введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования» дано разъяснение, что стандарт учитывает образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья. В основной образовательной программе начального и основного общего образования, которая должна быть разработана в образовательном учреждении на основе ФГОС, можно заложить все специфические особенности обучения детей с ограниченными возможностями здоровья:

- увеличение сроков обучения;
- программу коррекционной работы;
- специальные пропедевтические разделы, направленные на подготовку обучающихся к освоению основной образовательной программы;
- особые материально-технические условия реализации основной образовательной программы начального общего образования и др.

В настоящее время признано целесообразным включение положений, отражающих специфику получения образования обучающимися с ограниченными возможностями, в ФГОС общего образования. Данный подход согласуется с восприятием системы образования лиц с ограниченными возможностями здоровья как полноправной составляющей системы образования России в целом и приоритетным развитием различных форм интегрированного образования обучающихся этой категории.

В соответствии с п. 19.8. ФГОС начального образования ***Программа коррекционной работы в образовательном учреждении*** должна быть направлена на обеспечение коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей с ограниченными возможностями здоровья и оказание помощи детям этой категории в освоении основной образовательной программы начального общего образования и должна обеспечить:

- выявление особых образовательных потребностей детей с ограниченными возможностями здоровья, обусловленных недостатками в их физическом и (или) психическом развитии;
- осуществление индивидуально ориентированной психолого-медико-педагогической помощи детям с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей детей (в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии);
- возможность освоения детьми с ограниченными возможностями здоровья основной образовательной программы начального общего образования и их интеграции в образовательном учреждении.

Документы РФ по инклюзивному образованию

ФЗ от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

Распоряжение Правительства РФ от 15 октября 2012 г. N 1921-р Об утверждении комплексных мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012-2015 годы

Методические рекомендации об организации приема инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательные организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.06.2015 N АК-1782/05)

Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Министерством образования и науки РФ 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн)

Методические рекомендации по обеспечению доступности зданий

Письмо Минобрнауки России от 18.03.2014 № 06-281 "О направлении Требований" (вместе с "Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса", утв. Минобрнауки России 26.12.2013 N 06-2412вн)

Письмо Рособрнадзора от 16.04.2015 01-50-174/07-1968 О приеме на обучение лиц с ОВЗ

Постановление РФ от 15 апреля 2014 года №295 об утверждении государственной программы РФ "Развитие образования" на 2013-2020 годы

Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ (ред. от 29.07.2018) "О социальной защите инвалидов в РФ (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.01.2019)

Федеральный закон от 28.12.2013 №442-ФЗ (с изм. и доп.) "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации"

Постановление Правительства РФ от 29.03.2019 №363 "Об утверждении государственной программы РФ "Доступная среда" на 2011-2025 гг."

Письмо Минобрнауки России от 16.04.2014 №05-785 "О направлении методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов"

Письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 №ВК-270 07 "Об обеспечении условий доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования"

Приказ Минобрнауки России от 12.02.2015 №1399 "Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) по повышению значений показателей доступности для инвалидов"

Приказ Минобрнауки России от 05.04.2017 №301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры "

Приказ Минобрнауки России от 09.11.2015 №1309 "Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов"

Приказ Минобрнауки России от 12.01.2017 №13 (ред. от 31.08.2018) "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре"

Приказ Минобрнауки России от 14.10.2015 №1147 (ред. от 31.08.2018) "Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"

Приказ Минобрнауки России от 18.03.2016 №227 "Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки"

Приказ Минобрнауки России от 19.11.2013 №1259 (ред. от 05.04.2016) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)"

Приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 №955 "Об утверждении показателей мониторинга системы образования"

Приказ Минобрнауки России от 27.11.2015 №1383 (ред. от 15.12.2017) "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные образовательные программы высшего образования"

Приказ Минобрнауки России от 29.06.2015 №636 (ред. от 28.04.2016) "Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры"

Приказ Министерства образования и науки РФ от 15.02.2017 №136 "О внесении изменений в показатели деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию, утвержденные приказом Министерства образования и науки РФ от 10.12.2013 №1324"

Указ Президента РФ от 07.05.2012 №599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки"

Указ Президента РФ от 07.05.2012 №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

Письмо Рособрнадзора от 02.02.2018 № 07-205 О поручении Комиссии при Президенте Российской Федерации по делам инвалидов

Руководство по соблюдению организациями законодательства РФ в части обеспечения доступности образования для инвалидов

СанПиН 2.4.2.3286-15 Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения для обучающихся с ОВЗ

Практические вопросы и задания

Задание 1. Составить таблицу по указанным выше документам и раскрыть основные положения каждого из них.

Задание 2. Разработать презентации с докладом по следующим темам:

Темы презентаций

Концептуальные основы инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

Инклюзивное обучение детей с ОВЗ и инвалидностью за рубежом.

Внедрение инклюзии детей с ОВЗ и инвалидностью в ДОО: перспективы и проблемы.

Требования к выполнению практического задания/презентации

Презентация должна быть оформлена в формате программы Power point. Количество слайдов – не более 15-20 слайдов. Презентация должна содержать теоретические основы рассматриваемого вопроса, быть схематичной. Не следует располагать много текста на слайде. Рекомендовано воспользоваться элементами Smart art.

На титульном слайде должно быть отражено:

- наименование факультета;
- тема презентации;
- фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
- фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
- год выполнения работы.

В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

6. Объем презентации 10 -20 слайдов.
7. Правильность оформления титульного слайда.
8. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

1. Реализация возможностей в инклюзивном обществе.

2. Средства обеспечения доступности для людей с инвалидностью различных объектов социальной инфраструктуры и услуг.

3. Цели занятия: рассмотреть основные понятия «достигаемость», «безопасность», «комфортность, «безбарьерность»; охарактеризовать основные средства обеспечения доступности в социуме и образовании лиц с ОВЗ.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1. | Стандарты формирования безбарьерной среды для инвалидов. Нормативное регулирование параметров установки элементов безбарьерной среды. Требования Федерального закона от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений». | Словесные (слово педагога, беседа, объяснение), ТСО (проектор, компьютер, интерактивная доска) |
| 2. | ГОСТ Р 52131- 2003 «Средства отображения информации знаковые для инвалидов»; ГОСТ Р 51671-2000. «Средства связи и информации технические общего пользования, доступные для инвалидов. Классификация. Требования доступности и безопасности»; ГОСТ Р 52875- 2007 «Устройства опорные стационарные реабилитационные. Типы и технические требования». | Словесные (слово педагога, беседа, объяснение), ТСО (проектор, компьютер, интерактивная доска) |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Средства обеспечения доступности для людей с инвалидностью различных объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Введение.

Под техническим средством понимают любое изделие, инструмент, оборудование, устройство, прибор, приспособление или техническую систему.

Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья, сокращенно МКФ, предлагает изучение факторов окружающей среды на разных уровнях: индивидуума и общества. Данный подход применим и к систематизации технических средств. Можно выделить *технические средства реабилитации инвалида и технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры.*

Технические средства реабилитации инвалидов - устройства, содержащие технические решения, в том числе и специальные, используемые для компенсации и устранения стойких ограничений жизнедеятельности инвалида. –К данным техническим средствам относятся инвалидные коляски, трости, слуховые аппараты, и т.п.–Эти технические средства предназначены, как правило, для индивидуального использования.

Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры — это пандусы, тактильная плитка, автоматические системы открывания

дверей, и т.п. Данные технические средства предназначены для коллективного использования. Они не предоставляются конкретному инвалиду, а устанавливаются стационарно на объекте социальной инфраструктуры, приспособлявая его таким образом для использования различными категориями инвалидов.

Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры могут быть классифицированы по функционально-целевому признаку:

1. Технические средства, используемые на территории, прилегающей к зданию (участке);
2. Технические средства, используемые на входе (входах) в здание;
3. Технические средства, используемые на пути (путях) движения внутри здания (в т.ч. путях эвакуации);
4. Технические средства, используемые в зоне целевого назначения здания (целевого посещения объекта);
5. Технические средства, используемые в санитарно-гигиенических помещениях;
6. Технические средства, используемые для создания системы информации на объекте (устройства и средства информации и связи и их системы).

Обеспечение условий доступности для инвалидов объектов учреждений (организаций), предоставляющих услуги населению.

С 01.01.2016 вступил в силу Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов».

В соответствии со статьей 15 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с 01.01.2016 работа по обеспечению условий доступности для инвалидов осуществляется собственниками (пользователями) объектов по отраслевому принципу в соответствии с установленными федеральными органами исполнительной власти порядками по обеспечению условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи в соответствующих сферах деятельности по двум направлениям: обеспечение доступности объектов и обеспечение доступности предоставляемых услуг с учетом проведения собственниками (пользователями) объектов их паспортизации.

По новым объектам (строящимся либо реконструированным) – через организацию должного контроля на этапе проектирования, строительства и сдачи в эксплуатацию.

Обеспечение условий доступности для инвалидов объектов социальной и транспортной инфраструктур обязательно с 01.07.2016 в отношении вновь вводимых в эксплуатацию объектов, а также объектов, прошедших капитальный ремонт и реконструкцию.

При этом обеспечение условий доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры осуществляется с учетом действующих на момент проведения работ требований строительных норм и правил:

до 01.07.2015 обязательных к исполнению при проектировании требований СНиП 35-01-2001 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденных постановлением Государственного комитета Российской Федерации по строительству и жилищно-коммунальному комплексу от 16.07.2001 № 73 (в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.06.2010 № 1047-р);

с 01.07.2015 обязательных к исполнению при проектировании требований СП 59.13330.2012 «СНиП 35-01-2001 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденного приказом Министерства регионального развития Российской Федерации от 27.12.2011 № 605 (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2014 № 1521);

с 01.07.2016 обязательных к исполнению при вводе новых объектов требований СП 59.13330.2012 «СНиП 35-01-2001 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденного приказом Министерства регионального развития

Российской Федерации от 27.12.2011 № 605 (в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 01.12.2014 № 419-ФЗ»);

с 01.08.2020 обязательных к исполнению при проектировании СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденного приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.07.2020 № 985).

с 01.09.2021 обязательных к исполнению при проектировании СП 59.13330.2020 «СНиП 35-01-2001 Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденного приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 30.12.2020 N 904/пр (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 28.05.2021 № 815).

Вопросы к обсуждению:

1. Раскройте такие параметры доступности как досягаемость, безопасность, информативность, комфортность.

2. Назовите основные знаки, пиктограммы, которые используются в рамках организации доступной среды для создания системы информации.

3. Соотнесите понятия «технические средства реабилитации» и «технические средства обеспечения доступности». Можно ли их употреблять как синонимичные?

4. Приведите примеры технических средств реабилитации, диагностики и коррекции в работе с детьми с ОВЗ.

Практические задания:

Задание 1. Подготовьте презентацию с примерами нарушений принципов проектирования градостроительной и архитектурной среды в современном городе (фото, видео личных наблюдений) (опираясь на законодательство, расскажите, как должно быть правильно).

Задание 2. Презентуйте одно техническое средство обеспечения доступности с подробным описанием его устройства и представлением ассортиментного ряда подобных устройств.

Требования к выполнению практического задания: презентация (см. выше)

Задание 2. Проанализировать и законспектировать модели инклюзивного образования для различных нозологий. (Фуряева, Т. В. Модели инклюзивного образования : учебное пособие для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2020. — 176 с. — Текст : электронный. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/454537>)

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/ п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|--------------|---|---|-------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 15.06.2017. | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 1. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__:_____ |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__:_____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__:_____ |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой основ военной
подготовки (предметная кафедра)

В.В. Леонов

03 мая 2023 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
ОСНОВЫ ВОЕННОЙ ПОДГОТОВКИ**

**Направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело**

**Направленность
«Гостиничная деятельность»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА/ СПЕЦИАЛИТЕТА**

**Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная**

Москва, 2023 г.

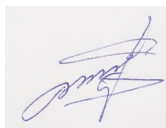
Методические материалы по дисциплине (модулю) «Основы военной подготовки» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 июня 2017г. № № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: докт. полит. наук, доцент М.Ю. Зеленков, канд. ист. наук В.В. Леонов

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры основ военной подготовки (предметная кафедра)

Протокол № 1 от «03» мая 2023 года

Заведующий кафедрой основ военной подготовки (предметная кафедра)
канд. ист. наук

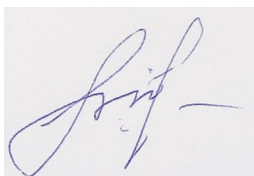


В.В. Леонов

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Главный специалист Главного управления кадров МО РФ



В.Н. Карпизин

Заведующий кафедрой философии Государственного университета просвещения доктор философских наук, профессор



Я.В. Бондарева

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ ПРАКТИЧЕСКИМ, ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 7 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 13 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 19 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 19 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 19 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 20 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 22 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ ПРАКТИЧЕСКИМ, ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|--|---|
| РАЗДЕЛ 1. Общевоинские уставы ВС РФ | |
| Тема 1. Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации, их основные требования и содержание | 1.1. Права, обязанности и ответственность военнослужащих. Структура, требования и основное содержание общевоинских уставов. Права и общие обязанности военнослужащих. Должностные и специальные обязанности военнослужащих. Военная присяга, Боевое знамя воинской части и ответственность военнослужащих. |
| | 1.2. Взаимоотношения между военнослужащими. Воинские звания военнослужащих. Единоначалие. Начальники и подчиненные. Старшие и младшие. Приказ и приказание. Порядок отдачи и выполнение приказа. Ответственность военнослужащего. |
| | 1.3. Воинская дисциплина и поведение военнослужащих. Воинское приветствие. Воинская вежливость и поведение военнослужащих. Воинская дисциплина военнослужащих. |
| Тема 2. Внутренний порядок и суточный наряд | 2.1. Внутренний порядок в повседневной деятельности военнослужащих. Размещение военнослужащих. Распределение времени военнослужащих. Внутренний порядок. |
| РАЗДЕЛ 4. Основы тактики общевойсковых подразделений | |
| Тема 8. Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Тактико- | 8.1. Вооруженные Силы Российской Федерации. Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Назначение, структура мотострелковых и танковых |

| | |
|---|---|
| <p>технические характеристики (ТТХ) основных образцов вооружения и техники ВС РФ</p> | <p>подразделений сухопутных войск, их задачи в бою. Боевое предназначение подразделений мотострелковых и танковых войск.</p> <p>8.2. Вооружение и техника ВС РФ. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники Сухопутных войск. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники Воздушно-космических войск. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники Военно-Морского флота. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники Воздушно-десантных войск. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники Ракетных войск стратегического назначения.</p> |
| <p>Тема 9. Основы общевойскового боя</p> | <p>9.1. Общевойсковой бой. Сущность современного общевойскового боя, его характеристики и виды. Способы ведения современного общевойскового боя и средства вооруженной борьбы.</p> |
| <p>Тема 11. Организация воинских частей и подразделений, вооружение, боевая техника вероятного противника</p> | <p>11.1. Вооруженные силы вероятного противника. Организация, вооружение, боевая техника подразделений мпб и тб армии США. Организация, вооружение, боевая техника подразделений мпб и тб армии Германии.</p> |
| <p>РАЗДЕЛ 5. Радиационная, химическая и биологическая</p> | |
| <p>Тема 12. Ядерное, химическое, биологическое, зажигательное оружие</p> | <p>12.1. Оружие массового поражения. Ядерное оружие. Средства его применения. Поражающие факторы ядерного взрыва и их воздействие на организм человека, вооружение, технику и фортификационные сооружения. Химическое оружие. Отравляющие вещества (ОВ), их назначение, классификация и воздействие на организм человека. Боевые состояния, средства применения, признаки применения ОВ, их стойкость на местности. Биологическое оружие. Основные виды и поражающее действие. Средства применения, внешние признаки применения. Зажигательное оружие. Поражающие действия зажигательного оружия на личный состав, вооружение и военную технику, средства и способы защиты от него.</p> |
| <p>РАЗДЕЛ 6. Военная топография</p> | |
| <p>Тема 14. Местность как элемент боевой обстановки. Измерения и ориентирование на местности без карты, движение по азимутам</p> | <p>14.1. Местность - элемент боя. Местность как элемент боевой обстановки. Способы ориентирования на местности без карты. Способы измерения расстояний на местности. Движение по азимутам.</p> |
| <p>РАЗДЕЛ 7. Основы медицинского обеспечения</p> | |
| <p>Тема 16. Медицинское обеспечение войск (сил), первая медицинская помощь при ранениях, травмах и особых случаях</p> | <p>16.1. Медицинское обеспечение боевых действий. Медицинское обеспечение – как вид всестороннего обеспечения войск. Обязанности и оснащение должностных лиц медицинской службы тактического звена в бою.</p> |

| РАЗДЕЛ 8. Военно-политическая подготовка | |
|---|---|
| Тема 17. Россия в современном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны | 17.1. Военно-политическая работа в ВС РФ. Современная военно-политическая ситуация в мире. Россия в многополярном мире. Основные направления развития РФ (социально-экономическое, политическое, военно-техническое). |
| РАЗДЕЛ 9. Правовая подготовка | |
| Тема 18. Военная доктрина РФ. Законодательство Российской Федерации о прохождении военной службы | 18.1. Военное законодательство Российской Федерации. Военная доктрина Российской Федерации. Правовая основа воинской обязанности и военной службы. Военная служба: понятие, виды, характеристика. Обязанности граждан по воинскому учету. |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это четко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной

дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Общевоинские уставы ВС РФ.

Тема 1.2. Внутренний порядок и суточный наряд.

Вопросы для самоподготовки:

Тема 3. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы

Вопросы для самоподготовки:

1. Структура, требования и основное содержание общевоинских уставов.
2. Права военнослужащих.
3. Общие обязанности военнослужащих.
4. Воинские звания военнослужащих.
5. Единоначалие в Вооруженных Силах.
6. Начальники и подчиненные в Вооруженных Силах.
7. Старшие и младшие в Вооруженных Силах.
8. Приказ и приказание в Вооруженных Силах.
9. Порядок отдачи и выполнение приказа в Вооруженных Силах.
10. Воинская вежливость и воинская дисциплина военнослужащих.
11. Требования к размещению военнослужащих.
12. Требования к распределению времени военнослужащих.
13. Внутренний порядок в казарме и общежитии.
14. Распорядок дня военнослужащего.
15. Обязанности дневального по роте.
16. Обязанности дежурного по роте.
17. Общие положения Устава гарнизонной и караульной службы.
18. Караул и его назначение.
19. Обязанности разводящего
20. Обязанности часового.
21. Внутренний порядок в караулах.

РАЗДЕЛ 2. Строевая подготовка.

Тема 4. Строевые приемы и движение без оружия

Занятие 4.1. Строи подразделения.

Вопросы для самоподготовки:

1. Общие положения строя.
2. Элементы и виды строя.
3. Команды и порядок их подачи при управлении строем
4. Обязанности командира перед построением и в строю.
5. Обязанности военнослужащего перед построением и в строю.

Занятие 4.2. Одиночная строевая подготовка без оружия.

Вопросы для самоподготовки:

1. Отработка строевых приемов
2. «Становись»,
3. «Равняйся»,
4. «Смирно»,
5. «Вольно»,
6. "Заправиться».
7. «Поворот на месте»,
8. «Движение одиночным строевым шагом»,
9. «Выполнение воинского приветствия»,

10. «Выход и строя и подход к начальнику»,
11. «Постановка в строй».

Занятие 4.3. Строевое слаживание подразделения.

Вопросы для самоподготовки:

1. Отработка порядка выполнения команд:
2. «Движение строевым шагом в составе подразделения»;
3. «Повороты строя в движении»;
4. «Движение в составе взвода»;
5. «Выполнение воинского приветствия в строю».
6. Порядок подачи команд для управления строем в движении.

РАЗДЕЛ 3. Огневая подготовка из стрелкового оружия.

Тема 5. Основы, приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия.

Вопросы для самоподготовки:

Основные меры безопасности при обращении со стрелковым оружием.
Основные меры безопасности при проведении занятий по огневой подготовке.

Порядок проведения стрельб из стрелкового оружия.

Правила прицеливания из стрелкового оружия.

Тема 6. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия, ручных противотанковых гранатометов и ручных гранат

Занятие 6.1. АК-74 и РПК-74

Вопросы для самоподготовки:

1. Назначение и боевые свойства.
2. Устройство, назначение частей и механизмов.
3. Работа автоматики.
4. Работа частей и механизмов при зарядании.
5. Работа частей и механизмов при автоматической стрельбе
6. Работа частей и механизмов при стрельбе одиночными выстрелами.
7. Задержки при стрельбе из автомата (ручного пулемета) и способы их устранения.
8. Порядок неполной разборки.
9. Порядок сборки после неполной разборки.
10. Уход за автоматом (ручным пулеметом).

Занятие 6.2. Пистолет ПМ.

Вопросы для самоподготовки:

1. Назначение и боевые свойства
2. Устройство, назначение частей и механизмов
3. Работа автоматики пистолета
4. Работа частей и механизмов при зарядании
5. Работа частей и механизмов заряженного пистолета при включении предохранителя
6. Работа частей и механизмов пистолета при выстреле
7. Задержки при стрельбе из пистолета и способы их устранения
8. Порядок неполной разборки
9. Сборка пистолета после неполной разборки
10. Осмотр и подготовка к стрельбе пистолета и патронов, уход и сбережение

Занятие 6.3. РПГ-7 и ручные гранаты

Вопросы для самоподготовки:

1. Назначение и боевые свойства РПГ-7.
2. Устройство, назначение частей и механизмов РПГ-7.
3. Ручные осколочные гранаты – общая характеристика.
4. Назначение и устройство гранаты РГД-5.
5. Назначение и устройство гранаты Ф-1.
6. Меры безопасности при обращении с гранатами.

Занятие 6.4. Метание ручных гранат

Вопросы для самоподготовки:

1. Алгоритм подготовки гранаты к боевому применению.
2. Способы метания.

Занятие 6.5. Боеприпасы для стрелкового оружия

Вопросы для самоподготовки:

1. Назначение патронов и их классификация.
2. Устройство и принцип действия патронов.
3. Назначение, классификация и устройство пуль.
4. Назначение и устройство гильз.
5. Метательные заряды.
6. Капсюли-воспламенители.

Тема 7. Выполнение упражнений учебных стрельб из стрелкового оружия

Занятие 7.1. Выполнение учебных стрельб.

Вопросы для самоподготовки:

1. Общие положения правил техники безопасности при организации и проведении стрельб из стрелкового оружия.
2. Общие положения мер безопасности при обращении со стрелковым оружием.
3. Общие положения правил стрельбы из стрелкового оружия.
4. Измерение углов и определение расстояний.
5. Установка прицела.
6. Поправки стрельбы.
7. Выбор вида, способа и момента открытия огня.
8. Ведение огня, наблюдение за его результатами и его корректирование.

Занятие 7.2. Упражнения стрельб из стрелкового оружия.

Вопросы для самоподготовки:

1. Правила стрельбы из ПМ, АК-74 и РПК-74.

РАЗДЕЛ 4. Основы тактики общевойсковых подразделений.

Тема 10. Основы инженерного обеспечения

Вопросы для самоподготовки:

1. Состав элементов инженерного оборудования позиции.
2. Понятие окопа, его элементы и виды.
3. Мины, их назначение и классификация.
4. Понятие инженерного заграждения, его классификация

РАЗДЕЛ 5. Радиационная, химическая и биологическая защита.

Тема 13. Радиационная, химическая и биологическая защита

Занятие 13.1. Основы РХБЗ.

Вопросы для самоподготовки:

1. Назначение, цели и задачи РХБЗ.
2. Порядок проведения: дегазации, дезактивации, дезинфекции, санитарной обработки личного состава и вооружения.

Занятие 13.2. Приборы и средства РХБЗ

Вопросы для самоподготовки:

1. Измеритель дозы мощности ДП-5: назначение, порядок применения.
2. ВПХР: назначение, порядок применения.
3. Фильтрующий противогаз: назначение, устройство, порядок подгонки и использования, нормативы надевания.
4. Общевойсковой защитный комплект: назначение, устройство, порядок подгонки и использования, нормативы надевания.
5. Аптечка индивидуальная АИ-2: состав, порядок использования.

- ИПП-10, ИПП-11: назначение, порядок использования.

РАЗДЕЛ 6. Военная топография.

Тема 15. Топографические карты и их чтение, подготовка к работе. Определение координат объектов и целеуказания по карте

Вопросы для самоподготовки:

- Понятия «карта», «топографическая карта».
- Виды топографических карт.
- Содержание топографической карты.
- Порядок и способы измерения по топографическим картам.

РАЗДЕЛ 7. Основы медицинского обеспечения.

Тема 10. Основы инженерного обеспечения

Занятие 16.2. Первая медицинская помощь при ранениях и травмах.

Вопросы для самоподготовки:

- Раны и их классификация.
- Способы и порядок остановки кровотечения.
- Порядок обработки раны.
- Способы наложения повязок на раны (голова, грудь, нога, рука).
- Травмы и их классификация.
- Способы иммобилизации различных частей тела человека.

Занятие 16.3. Первая медицинская помощь при поражении отравляющими веществами.

Вопросы для самоподготовки:

- Ожоги ОВ и их классификация.
- Порядок оказания первой медицинской помощи при поражении ОВ.
- Мероприятия доврачебной помощи и алгоритм их выполнения.

РАЗДЕЛ 8. Военно-политическая подготовка.

Тема 17. Россия в современном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития страны

Занятие 17.2 Специальная военная операция на Украине

Вопросы для самоподготовки:

- СВО: причины, цели и задачи.
- Промежуточные результаты СВО.
- Санкционная политика Запада в отношении России.

Занятие 17.3 Военно-политическая работа в ВС РФ.

Вопросы для самоподготовки:

- Военно-политическая работа в ВС РФ: цели, задачи, силы и средства.
- Формы и методы военно-политической работы в ВС РФ.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «*Основы военной подготовки*» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у

выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того, насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.

2. Правильность оформления титульного слайда.

3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

– незнание терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебной дисциплины завершается зачетом с оценкой. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к зачету с оценкой, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине.

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине, отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая

подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);
- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);
- прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для дифференцированного зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| | |
|-------------------------|--|
| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|-------------------------|--|

| | |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |


Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/ п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|--------------|--|---|---|
| • | <p>Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 15.06.2017.</p> | <p style="text-align: center;">Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года</p> | <p style="text-align: center;">01.09.2023</p> |
| • | | | |
| • | | | |
| • | | | |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ
КОМПЛЕКСАХ

43.03.03 «Гостиничное дело»

Направленность
«Гостиничная деятельность»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Организация анимационно-досуговых программ в гостиничных комплексах» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017г № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: старшим преподавателем Галстян В.В.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторано-гостиничного бизнеса и гастрономии Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива.

Протокол № 3 от «27» апреля 2023 года

Заведующий кафедрой
доктор экономической наук, доцент



Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель Веллион
Сухаревский, Москва



М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Доктор экономических наук,
профессор.
АО «Институт региональных
экономических исследований
(ИРЭИ)»,
Руководитель центра научных
исследований и технического
регулирувания в сфере услуг,
Москва



Т.И. Зворыкина

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 11 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 16 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 25 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 25 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 25 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 26 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 28 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 42 |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)..... | 49 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 55 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|---|---|
| РАЗДЕЛ 1. Функции туристской анимации, типология, виды и специфика анимационных программ | |
| Тема 1.1. Гостиничные анимационные услуги и программы | Особенности и значение гостиничной анимации. Гостиничные анимационные услуги и программы. Структура анимационной службы. Модель специалиста службы анимации |
| Тема 1.2. Понятие «технология создания анимационных программ». Технология создания анимационных программ | Понятие «технология создания анимационных программ». Композиционное построение сценарного материала в анимационных программах. Монтаж как основной метод композиционного построения сценария анимационных программ. |
| РАЗДЕЛ 2. Эвент-менеджмент | |
| Тема 2.1. Логистика в event-менеджменте | Планирование маркетинга, контроллинг (контроль, документирование результатов, менеджмент жалоб и рисков, планирование на случай ЧП), работа с |

| | |
|---|--|
| | информацией. Подбор персонала и партнеров. |
| Тема 2.2. Правовые вопросы организации мероприятия | Отрасли права: частное право, уголовное и административное право, государственное право. Правовые отношения в event - менеджменте. Финансовые риски, эксплуатационные риски, правовые риски. Вопросы ответственности: в случае отмены мероприятия, предварительной продажи билетов. Страхование. Защита молодежи |
| РАЗДЕЛ 3. Экономические основы культурно-досуговой деятельности | |
| Тема 3.1. Социально-ориентированная экономическая модель культурно-досуговой деятельности | Социальная полезность, культурная значимость, культурно досуговая деятельность |
| Тема 3.2. Актуальные (инновационные) элементы в ОРГАНИЗАЦИИ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ в гостиничных комплексах | Понятие инноваций, новшеств, диверсификации, проектной деятельности, эффективности. Экономический эффект и экономическая эффективность |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-

либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным,

осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Функции туристской анимации, типология, виды и специфика анимационных программ

Тема 1.1. Гостиничные анимационные услуги и программы

Вопросы для самоподготовки:

1. Типология направлений и программ туристской анимации
2. Спортивно-оздоровительные программы
3. Экскурсионные программы
4. Анимационные программы

Тема 1.2. Понятие «технология создания анимационных программ». Технология создания анимационных программ

Вопросы для самоподготовки:

1. Технология создания анимационных программ...
2. Элементы технологического процесса по созданию анимационных программ...
3. Основные этапы технологического процесса при подготовке и проведении анимационных программ ...

РАЗДЕЛ 2. Эвент-менеджмент

Тема 2.1. Логистика в event-менеджменте

Вопросы для самоподготовки:

1. Планирование маркетинга ...
2. Подбор персонала и партнеров.
3. Планирование материально-технического обеспечения мероприятия ...

Тема 2.2. Правовые вопросы организации мероприятия

Вопросы для самоподготовки:

1. Участие граждан в публичных массовых мероприятиях ...
2. Правовые отношения в event - менеджменте ...
3. Финансовые риски, эксплуатационные риски, правовые риски ...

РАЗДЕЛ 3. Экономические основы культурно-досуговой деятельности

Тема 3.1. Социально-ориентированная экономическая модель культурно-досуговой деятельности

Вопросы для самоподготовки:

1. В чем заключаются социальная и культурная значимость?
2. Культурно досуговая деятельность
3. Основы социальных стандартов финансирования культурно-досуговой деятельности

Тема 3.2. Актуальные (инновационные) элементы в ОРГАНИЗАЦИИ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ в гостиничных комплексах

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие инноваций, новшеств, диверсификации, проектной деятельности, эффективности
2. Экономический эффект и экономическая эффективность
3. Анимационный процесс, цели и задачи

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)¹

РАЗДЕЛ 1. Функции туристской анимации, типология, виды и специфика анимационных программ

Тема 1.1. Гостиничные анимационные услуги и программы




¹ Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).

Источник: https://bstudy.net/604211/turizm/ upravlenie_animatsionnoy_deyatelnostyu_sfere_gostepriimstva

ГОСТИНИЧНАЯ АНИМАЦИЯ - КОМПЛЕКС РЕКРЕАЦИОННЫХ УСЛУГ, ОСНОВАННЫЙ НА ЛИЧНЫХ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ КОНТАКТАХ АНИМАТОРА ОТЕЛЯ С ГОСТЯМИ.

ЗАДАЧА АНИМАЦИОННОЙ СЛУЖБЫ - ПОСТОЯННЫЙ КОНТАКТ С ОТДЫХАЮЩИМИ, РЕЗУЛЬТАТ КОТОРОГО В ЗНАЧИТЕЛЬНОЙ СТЕПЕНИ ВЛИЯЮТ НА ОБЩИЙ ОТЗЫВ ОБ ОТДЫХЕ.



Источник: <https://ppt-online.org/537201>

Тема 1.2. Понятие «технология создания анимационных программ». Технология создания анимационных программ



Источник: <https://leksii.org/10-73611.html>

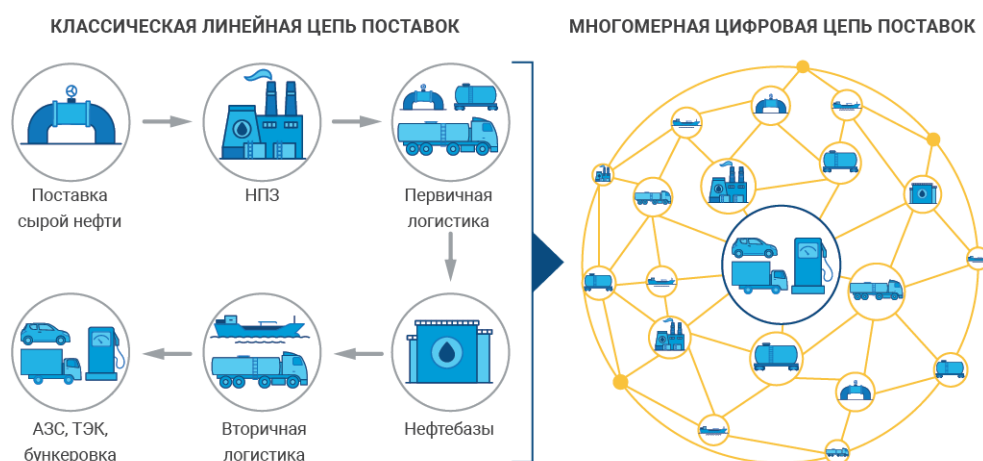
ТЕХНОЛОГИЯ СОЗДАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ АНИМАЦИОННЫХ ПРОГРАММ КАК СИСТЕМА СОСТОИТ ИЗ НЕСКОЛЬКИХ ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ ПОДСИСТЕМ:

- ❖ **организационная** – организация совместной деятельности анимационной команды, экономического, технического, рекламного отделов;
- ❖ **инструкторско-методическая** – создание и разработка сценариев мероприятий, текстов экскурсий, подбор спортивных игр и соревнований, составление маршрутов походов с последующей разработкой методических рекомендаций на основе обобщения опыта;
- ❖ **режиссерская** – распределение ролей, составление плана репетиций, постановка спектакля, шоу;
- ❖ **техническая** – подготовка технических средств (объектов, сооружений, инструментов и т.д.), площадки (сцены) для анимационных мероприятий, реквизита, декораций, освещения, музыкального сопровождения и пр.

Источник: <https://ppt-online.org/373351>

РАЗДЕЛ 2. Эвент-менеджмент

Тема 2.1. Логистика в event-менеджменте



Источник: <https://diplomof.ru>

Логистическая цепь



Источник: https://myslide.ru/presentation/1597465539_zakupchnaya-logistika

Тема 2.2. Правовые вопросы организации мероприятия



Источник: https://belgorodskij-r31.gosuslugi.ru/dlya-zhiteley/novosti-i-reportazhi/novosti-193_4830.html

Мероприятия по охране труда



Источник: <https://fasad-s.ru/byudzhetnoe-pravo/3244-plan-meropriyatiy-po-okhrane-truda-obrazec-2022.html>

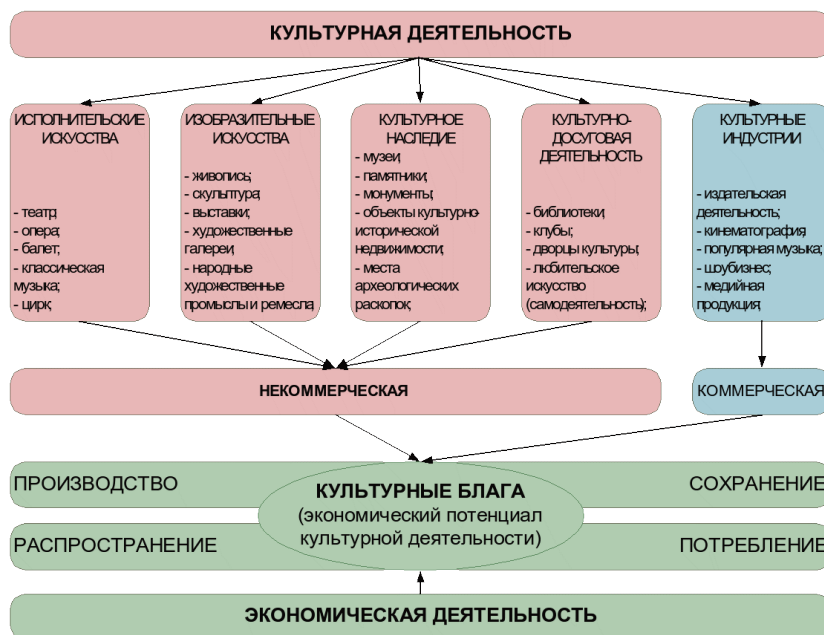
РАЗДЕЛ 3. Экономические основы культурно-досуговой деятельности

Тема 3.1. Социально-ориентированная экономическая модель культурно-досуговой деятельности

Принципы культурно-досуговой деятельности:

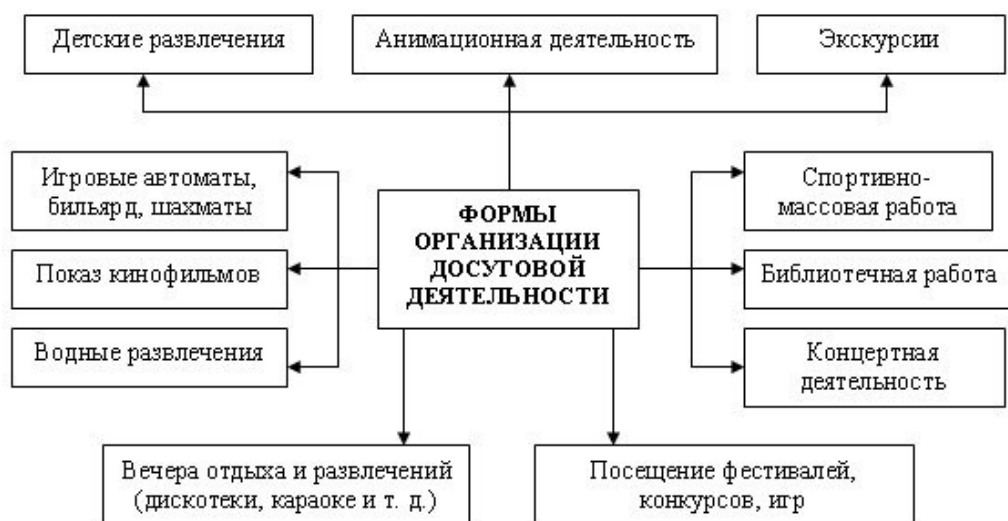
- принцип приоритета общечеловеческих интересов в процессе освоения духовных и нравственных ценностей;
- принцип всеобщего массового культуротворчества, самоорганизация, самоутверждение личности как доминирующего признака;
- принцип гуманизации содержания и всего воспитательного потенциала, их всеобъемлющего подчинения интересам, потребностям, установкам личности;
- принцип диалектического единства и преемственности культурно-исторического, социально-педагогического и национально-этнического опыта, традиций, инноваций;
- принцип общественно-государственного соуправления социально-культурной деятельностью, обеспечение децентрализации и суверенности региональной политики в социально-досуговой сфере.

Источник: <https://theslide.ru/uncategorized/kulturno-dosugovaya-deyatelnost-i-eyo-mesto>

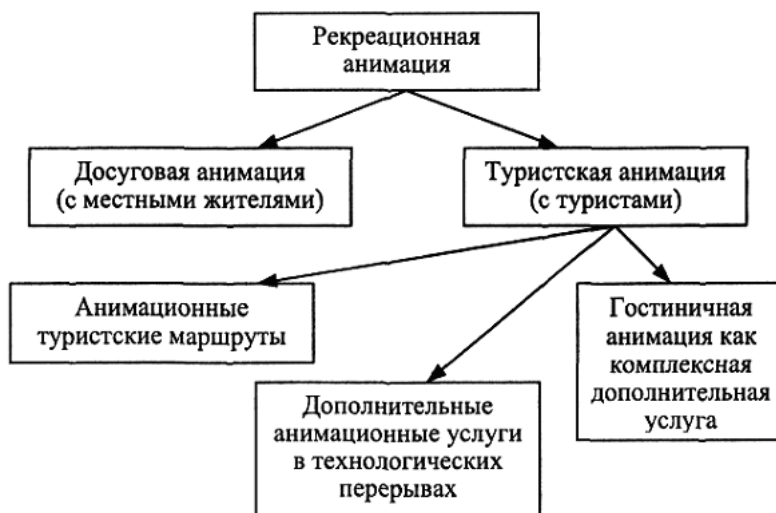


Источник: <https://rud.exdat.com/docs/index-790817.html>

Тема 3.2. Актуальные (инновационные) элементы в ОРГАНИЗАЦИИ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ в гостиничных комплексах



Источник: <https://cyberpedia.su/25x67d1.html>



Источник: <https://studfile.net/preview/1669541/page:5/>

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Организация анимационно-досуговых программ в гостиничных комплексах» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

– консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.

– самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание

следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. referre – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончанию выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид

самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.

2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно

повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

– текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);

– промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

– академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);

– выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|------------------------------|--|
| академическая активность | 10 |

| | |
|---|-----------|
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для дифференцированного зачета. Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| | |
|-------------------------|--|
| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|-------------------------|--|

| | |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ
КОМПЛЕКСАХ**

**2. Раздел 1. Функции туристской анимации, типология, виды и специфика
анимационных программ**

Тема 1.1. Гостиничные анимационные услуги и программы

Изучить особенности и значение гостиничной анимации

- Сформировать представление о гостиничных анимационных услугах и программах
- Раскрыть основные положения структуры анимационной службы
- Изучить модель специалиста службы анимации

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1. | Особенности и значение гостиничной анимации | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Гостиничные анимационные услуги и программы. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Структура анимационной службы. Модель специалиста службы анимации | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |

| | | |
|--|--|--|
| | | Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
|--|--|--|

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Программное анимационное воздействие на человека во время его отдыха в той или иной мере способствует сохранению и восстановлению его здоровья: соматического, физического, психического, нравственного.

Эти компоненты здоровья и определяют соответствующую условную типологию направлений и программ туристской анимации:

Первый тип - спортивные, спортивно-оздоровительные, спортивно-развлекательные программы.

Второй тип - зрелищно-развлекательные, приключенческо-игровые программы.

Третий тип - познавательные, спортивно-познавательные, культурно-познавательные, экскурсионные, обучающие, любительские и творческо-трудовые программы. Для каждого из этих направлений можно выделить характерные формы анимационной деятельности.

Четвертый тип - комплексные программы, комбинированные из однородных программ.

Спортивные анимационные программы предназначены для туристов, увлекающихся тем или иным видом спорта и приехавших в спортивно-туристский комплекс для занятий спортом по определенной системе тренировок в сочетании с отдыхом.

Спортивно-оздоровительные программы отличаются от спортивных тем, что они рассчитаны на туристов, любителей спорта и активного отдыха, для которых туркомплекс - это единственное место и возможность восстановления сил и здоровья через активные физические нагрузки в условиях чистой природы и чистого воздуха.

Спортивно-развлекательные программы ориентированы на туристов любого возраста. Они строятся на вовлечении туристов в активное движение через заманчивые, увлекательные, веселые конкурсы и безобидные состязания.

Спортивно-познавательные программы строятся на приобщении туристов к духовно-нравственным ценностям в процессе активного отдыха (походы, пешеходные экскурсии).

Экскурсионные программы состояются из различных видов экскурсий, а обучающие программы помогают туристам приобрести различные умения и навыки (в плавании и других различных видах спортивных занятий, ремесел).

Культурно-познавательные анимационные программы туркомплекса строятся на приобщении туриста к культурно-историческим и духовным ценностям нации, страны, местного населения и включают: посещение музеев, театров, кинотеатров, художественных галерей, парков, выставок, национальных фольклорных мероприятий, концертов, вечеров поэзии, встреч с известными деятелями культуры. Некоторые из этих программ зависимы от платежеспособности туристов, уровня их интеллектуального развития.

Приключенческо-игровые анимационные программы строятся на соприкосновении туриста с интересным, волнующим, необычным (например, участие в ролевых играх и конкурсах, посещении пещер, пиратской вылазке, вечере народных преданий и легенд, ночном походе, ночном спуске на горнолыжном курорте, в тематическом пикнике). Эти программы имеют спрос независимо от возраста, пола, национальности, образования отдыхающих.

Любительские (творческо-трудовые) анимационные программы строятся на привлечении туристов к творчеству, сотворчеству, состязанию в изготовлении местных поделок, что вызывает у них интерес к национальным особенностям местного населения. После участия в такой программе гость отмечает, что он научился общению на местном национальном языке, познакомился с национальными музыкальными инструментами, танцами, кухней и т. д. Формы проведения этих программ могут быть самыми разнообразными: аукцион поделок из

природных материалов, конкурс любительской фотографии, фестиваль авторских стихов и песен, концерт вокальных и инструментальных исполнителей, выставка детского рисунка, песочной скульптуры и т. д.

Зрелищно-развлекательные анимационные программы включают: праздничные мероприятия, конкурсы, фестивали, карнавалы, тематические дни, ярмарки, дискотеки, танцевальные вечера, концерты художественной самодеятельности и т. д.

Анимационные программы типа «общение по интересам» являются по сути дела комбинациями из упомянутых программ, однако здесь необходимо уделить больше внимания той непринужденной, ненавязчивой, комфортной обстановке, которая располагала бы к общению соответственно интересам, желаниям, темпераментам, национальностям и т. д. Для этого необходим хороший аниматор - «затравщик», катализатор такого общения. При разработке этих программ ставятся, в частности, следующие цели:

- удовлетворение потребности самовыражения;
- поощрение туристов (гостей, отдыхающих) в развитии своих умений;
- направление развлечений и навыков в созидательное русло;
- избавление от ежедневных проблем и стрессов;
- изменение имиджа и расслабление напряжения;
- приобретение дополнительных знаний в области культуры.

Для того чтобы удовлетворить потребности гостей разных национальностей, возрастов, достатков и возможностей (физических, интеллектуальных и т. д.), программы анимации должны меняться на протяжении всего сезона по содержанию, интенсивности, времени проведения и по другим параметрам.

Анимационные программы в значительной мере зависят от размера отеля, его месторасположения, функциональной ориентации, имеющихся возможностей (в том числе по спектру оказываемых дополнительных услуг), а также от профессионализма и степени универсальности тураниматоров, от их таланта,

Качество и объем выполняемых анимационных программ в туркомплексах, отелях определяются в существенной степени наличием требуемого персонала и в целом - эффективностью анимационного менеджмента.

В небольшом отеле анимационными программами может заниматься один человек - менеджер туранимации, в туркомплексе среднего размера - отдел (служба) туранимации, а в крупных курортных и клубных туркомплексах - специализированные анимационные центры (центры досуга).

Источник: <https://studfile.net/preview/4113519/page:21/>

Вопросы к обсуждению:

1. Типология направлений и программ туристской анимации
2. Спортивно-оздоровительные программы
3. Экскурсионные программы
4. Анимационные программы

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 1. Функции туристской анимации, типология, виды и специфика анимационных программ

Тема 1.2. Понятие «технология создания анимационных программ». Технология создания анимационных программ

3. Цели занятия.

- изучить понятие «технология создания анимационных программ»
- сформировать представление о композиционном построении сценарного материала в анимационных программах

- Раскрыть положение о монтаже как основной метод композиционного построения сценария анимационных программ

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1. | Понятие «технология создания анимационных программ» | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Композиционное построение сценарного материала в анимационных программах. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Монтаж как основной метод композиционного построения сценария анимационных программ. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Рассмотрим технологию создания анимационных программ. Под технологией создания анимационных программ понимается комплекс приемов труда аниматора, организация этого труда, использование специальных технических средств (объектов, сооружений, инструментов и приспособлений).

Это сложный и многоплановый процесс, поскольку решает следующие задачи: создание анимационных программ, экономический просчет стоимости каждой программы, их реализацию и, наконец, творческое воплощение запрограммированных анимационных мероприятий с последующим анализом. Данный технологический процесс представляет собой целостную систему, в которой взаимодействуют все компоненты[10].

Технология создания и реализации анимационных программ, как система состоит из нескольких взаимосвязанных подсистем. Рассмотрим каждую из них:

Организационная - организация совместной деятельности анимационной команды, экономического, технического, рекламного отделов;

Инструкторско-методическая - создание и разработка сценариев мероприятий, текстов экскурсий, подбор спортивных игр и соревнований, составление маршрутов походов с последующей разработкой методических рекомендаций на основе обобщения опыта;

Режиссерская - распределение ролей, составление планов репетиций, постановка спектакля, шоу;

Техническая - подготовка технических средств (объектов, сооружений, инструментов и т.д.), площадки (сцены) для анимационных мероприятий, реквизита, декораций, освещения, музыкального сопровождения и пр.

Все подсистемы составляют систему технологии, которая служит основанием функционирования анимационной службы. Анимационная деятельность - это реальный и совершенно особый мир с присущими только ему правилами действия, которые совершают профессионалы, чтобы включить в процесс их совершения как можно больше людей. Здесь существуют свои специфические закономерности функционирования анимационной деятельности.

Технологический процесс создания анимационных программ включает следующие элементы:

- объект деятельности - обслуживаемые туристы, население (группы и отдельные личности)

Источник: <https://allrefrs.ru/4-17797.html#:~:text=Под%20технологией%20создания%20анимационных%20программ,анимационных%20мероприятий%20с%20последующим%20анализом>

Вопросы к обсуждению:

1. Технология создания анимационных программ
2. Элементы технологического процесса по созданию анимационных программ
3. Основные этапы технологического процесса при подготовке и проведении анимационных программ

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 2. Эвент-менеджмент

Тема 2.1. Логистика в event-менеджменте

3. Цели занятия.

- сформировать представление о планировании маркетинга
 - изучить контроллинг в event-менеджменте
 - Раскрыть положение о подборе персонала и партнеров
4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1. | Планирование маркетинга, контроллинг (контроль, документирование результатов, менеджмент жалоб и рисков, планирование на случай ЧП) | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Работа с информацией | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |

| | | |
|----|------------------------------|--|
| | | Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Подбор персонала и партнеров | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией

Event-логистика - это деятельность по планированию, контролю, хранению и управлению материальными и нематериальными потоками, выполняемыми в процессе организации специальных мероприятий. Сюда также входит передача, хранение и обработка информации. При планировании материально-технического обеспечения любого мероприятия должны учитываться аспекты каждой индивидуальной программы события и места проведения.

Логистика включает все виды деятельности, обеспечивающие поступление продуктов (товаров, услуг) в нужное время и в нужное место. Event-логистика охватывает все действия, необходимые для того, чтобы обеспечить слаженное и бесперебойное проведение event-мероприятий. Сюда, наряду с надлежащим обеспечением питанием, относятся также и поданный по расписанию пригородный автобус, и вовремя опорожненный мусорный бак. Таким образом, логистика охватывает различные виды материальных, информационных и кадровых потоков.

От логистики требуется, чтобы она готовила материалы (продукты, товары), персонал, обслуживание и информацию к поступлению:

- в нужное время;
- в нужное место;
- в правильной очередности;
- надлежащего качества;
- по подходящей цене.

Хотя результаты всех этих действий различны, все же их организационные задачи имеют много общего. По каждой позиции следует позаботиться о том, чтобы поставка была обеспечена к строго намеченному времени. Поскольку процесс должен функционировать четко и бесперебойно, требуется тщательно спланированное квалифицированное обслуживание.

Ниже мы рассмотрим прежде всего ведущую и характерную для event тему продовольственного снабжения, а затем перейдем к обсуждению логистики в целом, отдельно коснувшись вопросов транспортировки и готовности предоставить по первому требованию товары, людей и энергию.

Первый из них - это информация и способы ее структуризации. Да, суть управления различными потоками в рамках работ по проведению специального мероприятия - это скорее неизбежные переговоры (с подрядчиками, персоналом и так далее) и обязательный контроль, но в то же время именно наличие необходимой информации в правильно структурированном виде - это один из залогов успеха.

Что же касается непосредственно сути той информации, которая нам понадобится, то, понятное дело, есть множество различных вариантов, но, как бы то ни было, перечень самых важных моментов выглядит следующим образом: ⌚ список ключевых в рамках работ по проведению специального мероприятия событий/точек, от которых, в конечном счете, зависит, запустится наш проект или нет (в качестве примера: доставка оборудования, производство раздаточных материалов, рассылка приглашений и так далее);

⌚ список всех без исключения сторонних компаний и частных лиц (подрядчиков, поставщиков, партнеров) с указанием активностей внутри специального мероприятия, в которых они принимают участие, и контактных данных;

⌚ список всех сотрудников компании, тем или иным образом задействованных в организации нашего специального мероприятия, с перечислением их обязанностей и участков, за которые они несут ответственность;

⌚ кроме того, как показывает практика, очень полезно всегда иметь под рукой бюджет проекта, в котором прописаны все расходы, вплоть до транспортных расходов наших менеджеров.

Источник: <https://www.sostav.ru/columns/evmark/2007/>

<http://www.univer5.ru/menedzhment/event-menedzhment/4.-logistika>

Вопросы к обсуждению:

1. Планирование маркетинга
2. Подбор персонала и партнеров
3. Планирование материально-технического обеспечения мероприятия

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 2. ЭВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ

Тема 2.2. Правовые вопросы организации мероприятия

3. Цели занятия.

-изучить отрасли права
 - сформировать представление о финансовых рисках, эксплуатационных рисках, правовых рисках

- Раскрыть положение о страховании

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1. | Отрасли права: частное право, уголовное и административное право, государственное право. Правовые отношения в event - менеджменте. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция |

| | | |
|----|--|--|
| | | Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Финансовые риски, эксплуатационные риски, правовые риски. Вопросы ответственности: в случае отмены мероприятия, предварительной продажи билетов. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Страхование. Защита молодежи | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией

Статьей 31 Конституции Российской Федерации закреплено право граждан Российской Федерации собираться мирно, без оружия, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование. В целях реализации указанного конституционного права в Российской Федерации издан Федеральный закон от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» (далее - Закон), которым определен порядок организации и проведения публичных мероприятий.

Указанный Федеральный закон определяет публичное мероприятие как открытую, мирную, доступную каждому, проводимую в форме собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования либо в различных сочетаниях этих форм акцию, осуществляемую по инициативе граждан Российской Федерации, политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, в том числе с использованием транспортных средств.

Сущность публичного мероприятия заключается в добровольном осуществлении гражданином законных акций и иных мероприятий, целью которых является привлечение внимания на проблемы, имеющиеся в его жизни или жизни определенных слоев общества, коллектива. Важным требованием порядка проведения публичных мероприятий граждан является совершение действий и поступков, не выходящих за рамки дозволенного и не нарушающих права других лиц. Мероприятие должно проходить мирно и без использования оружия, что является основополагающим конституционным требованием для реализации права каждого на публичные мероприятия.

Публичные мероприятия имеют достаточно обширную область для реализации. К видам публичных мероприятий относят следующие:

демонстрация - организованное публичное выражение общественных настроений группой граждан с использованием во время передвижения, в том числе на транспортных средствах, плакатов, транспарантов и иных средств наглядной агитации;

собрание - совместное присутствие граждан в специально отведенном или приспособленном для этого месте для коллективного обсуждения каких-либо общественно значимых вопросов;

митинг - массовое присутствие граждан в определенном месте для публичного выражения общественного мнения по поводу актуальных проблем преимущественно общественно-политического характера;

пикетирование - форма публичного выражения мнений, осуществляемого без передвижения и использования звукоусиливающих технических средств путем размещения у пикетируемого объекта одного или более граждан, использующих плакаты, транспаранты и иные средства наглядной агитации, а также быстровозводимые сборно-разборные конструкции;

шествие - массовое прохождение граждан по заранее определенному маршруту в целях привлечения внимания к каким-либо проблемам.

Организация публичного мероприятия заключается в оповещении его возможных участников, и подаче уведомления о проведении публичного мероприятия в соответствующий орган исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления, проведении предварительной агитации, изготовлении и распространении средств наглядной агитации, других действий, не противоречащих законодательству, совершаемых в целях подготовки и проведения публичного мероприятия.

Организатором публичного мероприятия могут быть один или несколько граждан Российской Федерации (организатором демонстраций, шествий и пикетирований - гражданин Российской Федерации, достигший возраста 18 лет, митингов и собраний - 16 лет), политические партии, другие общественные объединения и религиозные объединения, их региональные отделения и иные структурные подразделения, взявшие на себя обязательство по организации и проведению публичного мероприятия. Организатором массового мероприятия в органы исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления в письменной форме подается уведомление о проведении публичного мероприятия (за исключением собрания и пикетирования, проводимого одним участником) в срок не ранее 15 и не позднее 10 дней до дня массовой акции. При проведении пикетирования группой лиц уведомление может подаваться в срок не позднее трех дней до дня его проведения.

Источник: <https://гатчина.78.мвд.рф/document/23464671>

Вопросы к обсуждению:

1. Участие граждан в публичных массовых мероприятиях
2. Правовые отношения в event - менеджменте
3. Финансовые риски, эксплуатационные риски, правовые риски

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3.1. Социально-ориентированная экономическая модель культурно-досуговой деятельности

3. Цели занятия.

-изучить социальную полезность

- сформировать представление о культурной значимости
- Раскрыть положение о культурно досуговой деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|----------------------------------|--|
| 1. | Социальную полезность | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Культурной значимость | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Культурно досуговая деятельность | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией

Эта экономическая модель культурно-досуговой деятельности не получила широкого распространения как на федеральном, так и на региональном уровне ввиду опасения ведомства культуры «раствориться» в деятельности социальных служб, благотворительных организаций. Другая причина — сложность разработки показателей и критериев оценки культурных процессов на языке социальной эффективности.

Базовой нормативной характеристикой цивилизованной государственной социальной политики, как известно, является реализация принципа социальной справедливости, понимаемого как обеспечение всех слоев населения достойным уровнем жизни.

Последний в соответствии с мировой практикой возможен, если вместо его спекулятивных трактовок создавать предпосылки социально-ориентированного и демократического государства.

Правильно было бы говорить о демократическом и социальном государстве как некотором идеальном нормативе, к которому необходимо стремиться. Соответственно, этот норматив может рассматриваться как обязательный и для культурно-досуговой деятельности, способствующей его реализации. И здесь, конечно, особая роль принадлежит взаимодействию культурно-досуговых учреждений с различными гражданскими объединениями, структурами, движениями, способствующими продвижению общества в

сторону демократического и социально ориентированного государства. Но это в свою очередь требует усиления социальной компоненты в культурно-досуговой деятельности.

В условиях переходного периода именно ориентация на решение социальных задач, способствующих формированию социально-ориентированного и демократического государства, должна составлять один из приоритетов культурно-досуговой деятельности. Соответственно, и сама эта деятельность должна оцениваться с позиций ее социальной эффективности. Причем «понятие социальной эффективности само по себе не несет в себе априорной положительной оценки рассматриваемого явления. Оно лишь указывает на то, что такое явление вызвало массовый интерес, стало массово привлекательным и объединило людей для совместных более или менее организованных действий. Соответственно, при оценке социокультурной политики для прояснения ее содержания категорию социальной эффективности следует дополнить такими понятиями как:

- — *социальная полезность*, под которой в данном случае понимаются все качества решения или его результата, способствующие повышению культурной компетенции членов общества, минимизации социальных напряжений и конфликтов, повышению качества жизни членов общества, включая социальные услуги;

— *культурная значимость*, под которой в данном случае понимаются все качества явления, события, политического решения, способствующие формированию новых элементов в отношениях людей с окружением или новых способов их организации, обеспечивающие людям больше возможностей контролировать опасные для них аспекты окружения»

В этой ситуации особая роль принадлежит досуговым и оздоровительным программам, организуемым, преимущественно, в клубных учреждениях, непосредственно работающих с различными группами населения. Между тем, роль клубных учреждений в решении социальных задач средствами культурной деятельности по-настоящему еще не осмыслена. Это отражается и на характере государственного финансирования в сфере культурной политики.

Если на федеральном уровне основное финансирование осуществляется по статьям «особо ценные объекты культурного наследия» и «учреждения культуры федерального статуса», то в муниципальных бюджетах основное внимание уделено клубным учреждениям. Если учесть, что именно на муниципальном уровне, в основном, осуществляется непосредственный контакт населения с культурными ценностями, налицо несовпадение финансовых стратегий федерального и муниципального уровня, прежде всего, с точки зрения адреса финансирования.

На первый взгляд, такое несовпадение может показаться естественным. На то и существует федеральный уровень, чтобы проявлять заботу в первую очередь о культурных объектах, обеспечивающих международный престиж России, об объектах и учреждениях общенационального значения. Но при такой постановке вопроса («или-или») интересы самого населения регионов не являются объектом долгосрочной культурной стратегии.

Источник: https://studme.org/210708/sotsiologiya/sotsialno_orientirovannaya_ekonomicheskaya_model_kulturno_dosugovoy_deyatelnosti

Вопросы к обсуждению:

1. В чем заключаются социальная и культурная значимость?
2. Культурно досуговая деятельность
3. Основы социальных стандартов финансирования культурно-досуговой деятельности

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3.2. АКТУАЛЬНЫЕ (ИННОВАЦИОННЫЕ) ЭЛЕМЕНТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

3. Цели занятия.

- изучить экономический эффект и экономическая эффективность
- сформировать представление о понятиях инноваций, новшеств, диверсификации, проектной деятельности, эффективности
- Раскрыть положение об анимационном процессе, его целях и задачах

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1. | Понятия инноваций, новшеств | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Экономический эффект и экономическая эффективность | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Понятия диверсификации, проектной деятельности, эффективности | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией

Важной частью многоплановой деятельности гостиничного предприятия, выражением высокой степени ее профессионализма, является организация анимации. Это является своеобразной и очень действенной формой рекламы, повторного привлечения клиентов и их знакомых, осуществляющей продвижение данного продукта на рынке гостиничных услуг, а, следовательно, повышающей эффективность, доходность и рентабельность предприятия. Неоспоримым фактором повышения конкурентоспособности отеля, определяющим выбор в пользу того или иного места отдыха, может стать новое зарождающееся направление

"гостиничной анимации" в самом широком смысле этого понятия. Именно анимация является источником большой дополнительной прибыли отеля, привлекательности турпродукта, и поэтому в профессионалах данного профиля заинтересованы все современные гостиничные и туристские предприятия. В то же время наблюдается недостаток высококвалифицированных специалистов в этой области и недостаточное внимание к этой проблематике. У собственников туристической индустрии и гостиничного бизнеса в нашей стране уже в основном сформировалось понимание всей важности предоставления данного вида услуг, но на практике далеко не все хозяйствующие субъекты указанного рынка уделяют заслуженное внимание организации анимационного сервиса. В связи с этим выбранная тема становится не только интересной, но и весьма актуальной.

Опираясь на труды и исследования И.В. Зорина, В.А. Квартального, М.Б. Биржакова, Т.И. Гальпериной, И.И. Бульгиной, Н.И. Гаранина, а также на методическое сопровождение учебных программ «Технология организации анимационной деятельности», «Менеджмент туристской анимации» и т.д., нами предпринята попытка обосновать характер и особенности туристической анимации на базе практических рекомендаций, а также разработки механизма их реализации.

С целью изучения способов организации досуга туристов на предприятиях гостиничного сервиса, поставлены следующие задачи исследования:

- Изучить теоретические аспекты и выявить природу организации досуга туристов на предприятиях гостиничного сервиса;
- Рассмотреть цели и задачи анимационного процесса, роль анимационной службы и структуры менеджмента анимации;
- Выявить многообразие существующих форм и программ досуговой анимационной деятельности через их виды, функции и соответствующую им условную типологию;

Анимация - это разновидность туристской деятельности, осуществляемой на туристском предприятии (отель, гостиница и т.д), которая вовлекает туристов в разнообразные мероприятия через участие в специально разработанных программах досуга.

Для того чтобы в полной мере понять сущность анимационной деятельности, необходимо рассмотреть содержание, цели и задачи анимационного процесса, так как каждая анимационная услуга представляет особый процесс деятельности, суть которого обусловлена конкретными закономерностями (тематичностью, эмоциональностью, активностью, целеустремленностью).

Разнообразие функций туристской анимации обусловило и многообразие видов анимационной деятельности, а также и большую разновидность анимационных программ и мероприятий. Различие понятий «анимация», «рекреационная анимация», «гостиничная анимация», «туристская анимация» связано с многообразием существующих форм и программ досуговой анимационной деятельности.

Важно отметить, что понятие рекреационная анимация шире, чем понятия туристская и гостиничная анимация. Что касается туристской и гостиничной анимации, то они тесно связаны с рекреационной, так как главная роль анимационных программ как в гостиничных комплексах, так и специализированных анимационных турах заключается в оздоровлении отдыхающих, а также в отвлечении их от повседневных забот и в восстановлении жизненных сил и энергии.

Источник: https://studwood.net/1812459/marketing/osobennosti_animatsionnoy_deyatelnosti_na_predpriyatiyah_gostinichnogo_servisa

Вопросы к обсуждению:

1. Понятие инноваций, новшеств, диверсификации, проектной деятельности, эффективности
2. Экономический эффект и экономическая эффективность
3. Анимационный процесс, цели и задачи

**Приложение № 2 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
практических (семинарских) занятий по
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Задания к разделу 1

**1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ
КОМПЛЕКСАХ**

**2. РАЗДЕЛ 1. ФУНКЦИИ ТУРИСТСКОЙ АНИМАЦИИ, ТИПОЛОГИЯ, ВИДЫ И
СПЕЦИФИКА АНИМАЦИОННЫХ ПРОГРАММ**

Тема 1.1. Гостиничные анимационные услуги и программы

Цели занятия:

1. Изучить особенности и значение гостиничной анимации
2. Сформировать представление о гостиничных анимационных услугах и программах
3. Раскрыть основные положения структуры анимационной службы
4. Изучить модель специалиста службы анимации

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|--------------|---|---|
| 1. | Особенности и значение гостиничной анимации | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Гостиничные анимационные услуги и программы. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Структура анимационной службы. Модель специалиста службы анимации | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Форма практического задания: реферат

Перечень тем рефератов к темам раздела 1:

1. Праздники и зрелища в истории мировой культуры.
2. Досуг в России с древнейших времен до наших дней. Народные игры, развлечения, забавы.
3. Индустрия развлечений в России: современное состояние и перспективы развития.
4. Развлечения в Древней Греции и Риме.
5. Формы отдыха в эпоху средневековья.
6. Карнавал: история и современность.
7. Игры современного мира.
8. Пейнтбол – игра для сильных и смелых.
9. Состояние и перспективы развития игорного бизнеса в России.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 1. ФУНКЦИИ ТУРИСТСКОЙ АНИМАЦИИ, ТИПОЛОГИЯ, ВИДЫ И СПЕЦИФИКА АНИМАЦИОННЫХ ПРОГРАММ

Тема 1.2. Понятие «технология создания анимационных программ». Технология создания анимационных программ

3. Цели занятия.

- изучить понятие «технология создания анимационных программ»
- сформировать представление о композиционном построении сценарного материала в анимационных программах
- Раскрыть положение о монтаже как основной метод композиционного построения сценария анимационных программ

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1. | Понятие «технология создания анимационных программ» | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Композиционное построение сценарного материала в анимационных программах. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Монтаж как основной метод композиционного построения сценария анимационных программ. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5.Содержание практического (семинарского)и взаимодействие с аудиторией

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Форма практического задания: реферат

Перечень тем рефератов к темам раздела 1:

1. Праздники и зрелища в истории мировой культуры.
2. Досуг в России с древнейших времен до наших дней. Народные игры, развлечения, забавы.
3. Индустрия развлечений в России: современное состояние и перспективы развития.
4. Развлечения в Древней Греции и Риме.
5. Формы отдыха в эпоху средневековья.
6. Карнавал: история и современность.
7. Игры современного мира.
8. Пейнтбол – игра для сильных и смелых.
9. Состояние и перспективы развития игорного бизнеса в России

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1

форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование

Задания к разделу 2

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 2. ЭВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ

Тема 2.1. Логистика в event-менеджменте

3. Цели занятия.

- сформировать представление о планировании маркетинга
- изучить контроллинг в event-менеджменте
- Раскрыть положение о подборе персонала и партнеров

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1. | Планирование маркетинга, контроллинг (контроль, документирование результатов, менеджмент жалоб и рисков, планирование на случай ЧП) | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Работа с информацией | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Подбор персонала и партнеров | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Форма практического задания: реферат

Перечень тем рефератов к темам раздела 2:

1. Сущность event - мероприятия, его характеристики.
2. Сферы планирования мероприятий - служебная, общественная, частная.
3. Этапы планирования event – мероприятия
4. Проект-менеджмент: треугольник проекта - результат, ресурсы, сроки.
5. Структурный план проекта. Планирование проекта - планирование времени (фазы/вехи), сетевой план, диаграмма Ганта.
6. Планирование ресурсов: оценка затрат, планирование затрат, планирование персонала. Контроллинг проекта, отчетность. Контроль времени / сроков.
7. Событийный маркетинг
8. Применение событийного маркетинга на различных рынках.
9. Примеры успешных event-проектов.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 2. ЭВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ

Тема 2.2. Правовые вопросы организации мероприятия

3. Цели занятия.

- изучить отрасли права
- сформировать представление о финансовых рисках, эксплуатационных рисках, правовых рисках
- Раскрыть положение о страховании

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1. | Отрасли права: частное право, уголовное и административное право, государственное право. Правовые отношения в event - менеджменте. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Финансовые риски, эксплуатационные риски, правовые риски. Вопросы ответственности: в случае отмены мероприятия, предварительной продажи билетов. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Страхование. Защита молодежи | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Форма практического задания: реферат

Перечень тем рефератов к темам раздела 2:

1. Сущность event - мероприятия, его характеристики.
2. Сферы планирования мероприятий - служебная, общественная, частная.
3. Этапы планирования event – мероприятия
4. Проект-менеджмент: треугольник проекта - результат, ресурсы, сроки.
5. Структурный план проекта. Планирование проекта - планирование времени (фазы/вехи), сетевой план, диаграмма Ганта.
6. Планирование ресурсов: оценка затрат, планирование затрат, планирование персонала. Контроллинг проекта, отчетность. Контроль времени / сроков.
7. Событийный маркетинг
8. Применение событийного маркетинга на различных рынках.
9. Примеры успешных event-проектов.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2

форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование

Задания к разделу 3

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3.1. Социально-ориентированная экономическая модель культурно-досуговой деятельности

3. Цели занятия.

- изучить социальную полезность
- сформировать представление о культурной значимости
- Раскрыть положение о культурно досуговой деятельности

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|----------------------------------|---|
| 1. | Социальную полезность | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Культурной значимости | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Культурно досуговая деятельность | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Форма практического задания: аналитическая задача

Перечень тем раздела 3:

Определить для конкретного гостиничного предприятия возможность организации и реализации инновационного проекта дополнительных услуг. Определить целевую аудиторию и потребность в таких услугах для гостей. Работа может выполняться в малых группах. По результатам работы формируется отчет.

Источники информации об анимационно-досуговой деятельности: статистические данные: официальная статистика (Росстат), эмпирические исследования

Вопрос: какие условия в России необходимо создать, чтобы интегрировать анимационно-досуговую деятельность в гостиничных комплексах с социальным туризмом (для социальных групп населения: школьники, молодежь, пенсионеры, инвалиды, военнослужащие и т.д.). Подготовка отчетного доклада и презентации.

1. ОРГАНИЗАЦИЯ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3.2. актуальные (инновационные) элементы в организации анимационно-досуговых программ в гостиничных комплексах

3. цели занятия.

- изучить экономический эффект и экономическая эффективность
- сформировать представление о понятиях инноваций, новшеств, диверсификации, проектной деятельности, эффективности
- Раскрыть положение об анимационном процессе, его целях и задачах

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1. | Понятия инноваций, новшеств | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Экономический эффект и экономическая эффективность | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Понятия диверсификации, проектной деятельности, эффективности | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Форма практического задания: аналитическая задача

Перечень тем раздела 3:

Определить для конкретного гостиничного предприятия возможность организации и реализации инновационного проекта дополнительных услуг. Определить целевую аудиторию и потребность в таких услугах для гостей. Работа может выполняться в малых группах. По результатам работы формируется отчет.

Источники информации об анимационно-досуговой деятельности: статистические данные: официальная статистика (Росстат), эмпирические исследования

Вопрос: какие условия в России необходимо создать, чтобы интегрировать анимационно-досуговую деятельность в гостиничных комплексах с социальным туризмом (для социальных групп населения: школьники, молодежь, пенсионеры, инвалиды, военнослужащие и т.д.). Подготовка отчетного доклада и презентации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3 форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ, обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года. Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно экономическим факультетом.

РАЗДЕЛ 1. Функции туристской анимации, типология, виды и специфика анимационных программ

Тема 1.1. Гостиничные анимационные услуги и программы



Источник: https://bstudy.net/604211/turizm/ upravlenie_animatsionnoy_deyatelnostyu_sfere_gostepriimstva

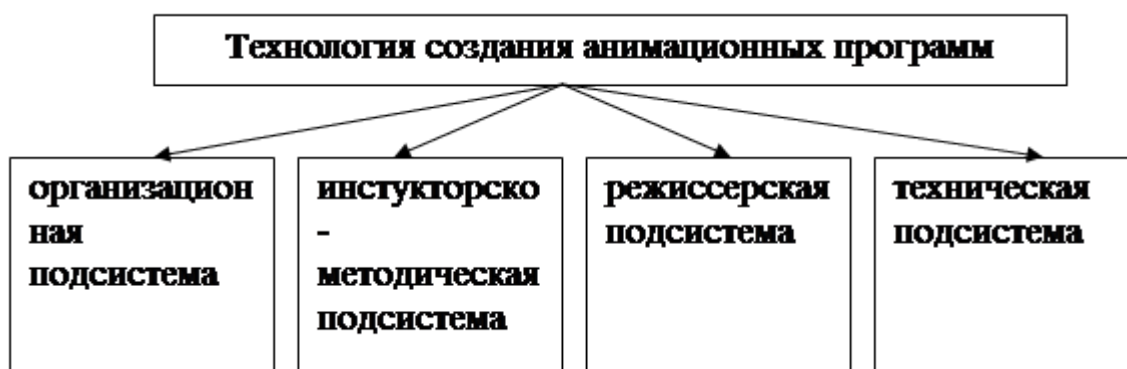
Гостиничная анимация - комплекс рекреационных услуг, основанный на личных человеческих контактах аниматора отеля с гостями.

Задача анимационной службы - постоянный контакт с отдыхающими, результат которого в значительной степени влияет на общий отзыв об отдыхе.



Источник: <https://ppt-online.org/537201>

Тема 1.2. Понятие «технология создания анимационных программ». Технология создания анимационных программ



Источник: <https://lektsii.org/10-73611.html>

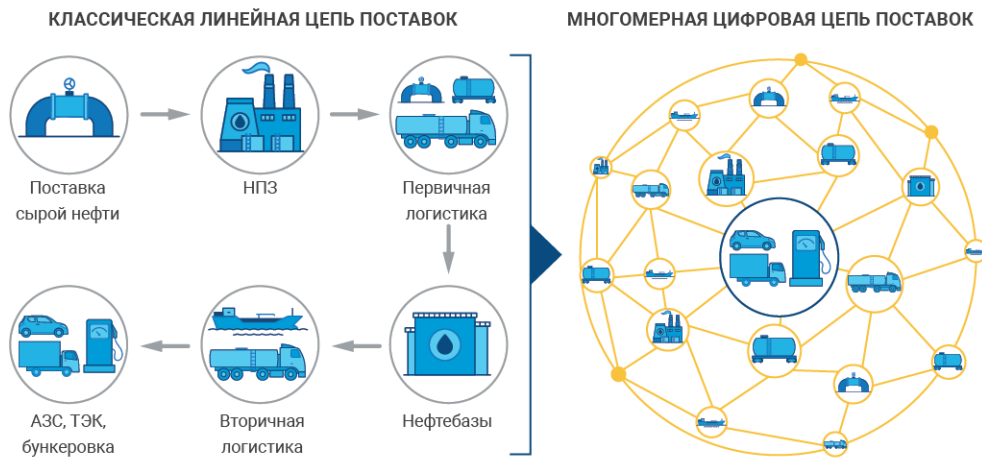
ТЕХНОЛОГИЯ СОЗДАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ АНИМАЦИОННЫХ ПРОГРАММ КАК СИСТЕМА СОСТОИТ ИЗ НЕСКОЛЬКИХ ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ ПОДСИСТЕМ:

- ❖ **организационная** – организация совместной деятельности анимационной команды, экономического, технического, рекламного отделов;
- ❖ **инструкторско-методическая** – создание и разработка сценариев мероприятий, текстов экскурсий, подбор спортивных игр и соревнований, составление маршрутов походов с последующей разработкой методических рекомендаций на основе обобщения опыта;
- ❖ **режиссерская** – распределение ролей, составление плана репетиций, постановка спектакля, шоу;
- ❖ **техническая** – подготовка технических средств (объектов, сооружений, инструментов и т.д.), площадки (сцены) для анимационных мероприятий, реквизита, декораций, освещения, музыкального сопровождения и пр.

Источник: <https://ppt-online.org/373351>

РАЗДЕЛ 2. Эвент-менеджмент

Тема 2.1. Логистика в event-менеджменте



Источник: <https://diplomof.ru>



Источник: https://myslide.ru/presentation/1597465539_zakupochnaya-logistika

Тема 2.2. Правовые вопросы организации мероприятия



Источник: https://belgorodskij-r31.gosuslugi.ru/dlya-zhiteley/novosti-i-reportazhi/novosti-193_4830.html



Источник: <https://fasad-s.ru/byudzhetnoe-pravo/3244-plan-meropriyatij-po-okhrane-truda-obrazec-2022.html>

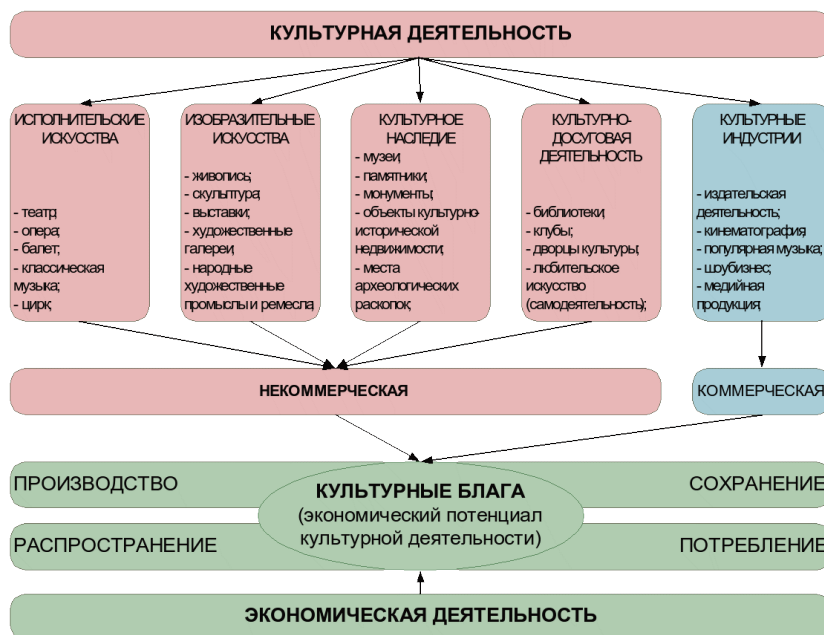
РАЗДЕЛ 3. Экономические основы культурно-досуговой деятельности

Тема 3.1. Социально-ориентированная экономическая модель культурно-досуговой деятельности

Принципы культурно-досуговой деятельности:

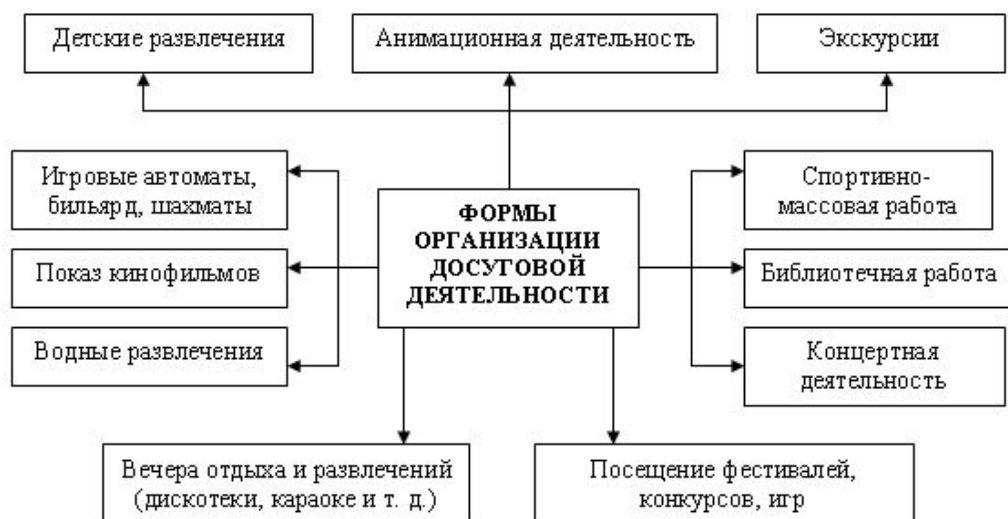
- принцип приоритета общечеловеческих интересов в процессе освоения духовных и нравственных ценностей;
- принцип всеобщего массового культуротворчества, самоорганизация, самоутверждение личности как доминирующего признака;
- принцип гуманизации содержания и всего воспитательного потенциала, их всеобъемлющего подчинения интересам, потребностям, установкам личности;
- принцип диалектического единства и преемственности культурно-исторического, социально-педагогического и национально-этнического опыта, традиций, инноваций;
- принцип общественно-государственного соуправления социально-культурной деятельностью, обеспечение децентрализации и суверенности региональной политики в социально-досуговой сфере.

Источник: <https://theslide.ru/uncategorized/kulturno-dosugovaya-deyatelnost-i-eyo-mesto>

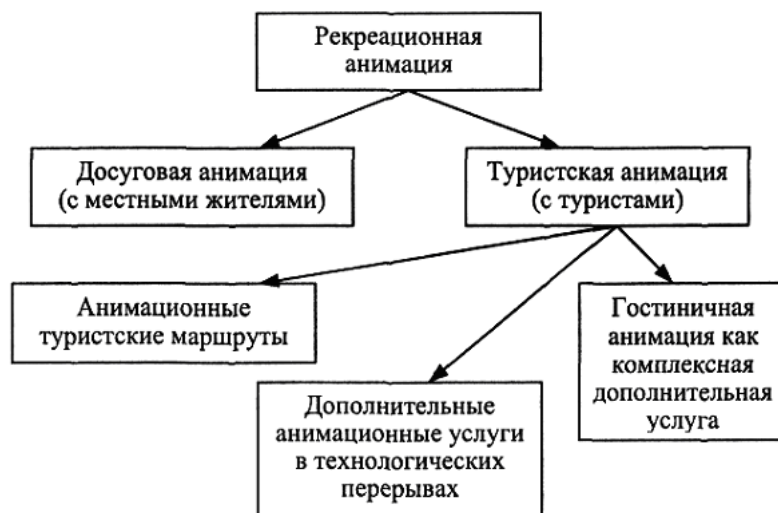


Источник: <https://rud.exdat.com/docs/index-790817.html>

Тема 3.2. Актуальные (инновационные) элементы в ОРГАНИЗАЦИИ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВЫХ ПРОГРАММ в гостиничных комплексах



Источник: <https://cyberpedia.su/25x67d1.html>




Источник: <https://studfile.net/preview/1669541/page:5/>

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/ п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|--------------|--|---|-------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 08.06.2017г | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

43.03.03 «Гостиничное дело»

Направленность
«Гостиничная деятельность»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Лечебно-оздоровительная деятельность в гостиничных комплексах» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017г № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: канд. геогр. наук, доцента Хетагуровой В.Ш.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторано-гостиничного бизнеса и гастрономии Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива.

Протокол № 3 от «27» апреля 2023 года

Заведующий кафедрой
доктор экономической наук, доцент



Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель
ВеллионСухаревский, Москва



М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Доктор экономических наук,
профессор.
АО «Институт региональных
экономических исследований
(ИРЭИ)»,
Руководитель центра научных
исследований и технического
регулирувания в сфере услуг,
Москва



Т.И. Зворыкина

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|--|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....4 | |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю).....4 | |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю).....6 | |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля).....11 | |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ.....16 | |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....25 | |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю).....25 | |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося.....25 | |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося.....26 | |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю).....28 | |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю).....49 | |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю).....58 | |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ.....64 | |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|--|---|
| РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ | |
| Тема 1.1.Лечебно-оздоровительная деятельность: сущность и специфика в гостиничных комплексах | Понятие о лечебно-оздоровительной деятельности. Рынок лечебно-оздоровительных услуг. Субъект и объект рынка лечебно-оздоровительных услуг. Участники лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах. |
| Тема 1.2. Лечебно-оздоровительные услуги: специфика в гостиничных комплексах | Понятие лечебно-оздоровительной услуги; определить условия реализации; особенности лечебно-оздоровительных услуг, выявить специфические особенности реализации лечебно-оздоровительной услуги в гостиничных комплексах. |
| РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО- | |

| ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ | |
|---|--|
| Тема 2.1. Правовое регулирование и условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности | Законы РФ регулирования лечебно-оздоровительной деятельностью, лицензирование. Что такое СанПин (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы). СанПин и иные документы. Изменения произошедшие на рынке реализации лечебно-оздоровительной услуг в гостиничных комплексах после пандемии COVID-19. |
| Тема 2.2. Маркетинговое продвижение деятельности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах | Комплекс маркетинга при продвижении лечебно-оздоровительных услуг. Основные инструменты продвижения лечебно-оздоровительных услуг гостиничных комплексов. |
| РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ | |
| Тема 3.1. Лечебное питание. Организация лечебного питания в гостиничных комплексах | Особенности организации лечебного питания. Основы лечебной диетологии. Медицинские диеты (столы 1-15). Особенности питания в лечебно-оздоровительной деятельности. Что такое диета? Какие медицинские столы существуют? Зарубежный и российский опыт. Технические регламенты и национальные стандарты по обеспечению качества и безопасности оказания услуг общественного питания. |
| Тема 3.2. Эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах | Понятие эффективности. Экономический эффект и экономическая эффективность. Методы оценки экономической эффективности. Социальная эффективность, виды эффективности. Подходы к оценке социальной эффективности. |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной

форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра – это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг –

форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего, обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и

отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 1.1. Лечебно-оздоровительная деятельность: сущность и специфика в гостиничных комплексах.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое лечебно-оздоровительная деятельность?
2. В чем специфика этой деятельности в гостиничных комплексах?
3. Какие признаки лечебно-оздоровительной деятельности вы знаете?

Тема 1.2. Лечебно-оздоровительные услуги: специфика в гостиничных комплексах.

Вопросы для самоподготовки:

1. Какие группы услуг называются лечебно-оздоровительными?
2. В чем специфика оказания лечебно-оздоровительных услуг в гостиницах?
3. На какие группы делятся лечебно-оздоровительные услуги, оказываемые в гостиницах?

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 2.1. Правовое регулирование и условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Каковы основные условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности в сфере гостеприимства?
2. Какие документы в обязательном порядке должны быть у гостиничных комплексов, осуществляющих лечебно-оздоровительную деятельность?
3. Какими правовыми актами регламентируется оказание лечебно-оздоровительных услуг в гостиничных комплексах в РФ?

Тема 2.2. Маркетинговое продвижение деятельности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

Вопросы для самоподготовки:

1. В чем основная особенность маркетингового продвижения в деятельности гостиничных комплексах?
2. Какие основные пути маркетингового продвижения используются в лечебно-оздоровительной деятельности гостиничных комплексов?
3. Назовите главные преимущества маркетингового продвижения в сфере лечебно-оздоровительной деятельности.

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.1. Лечебное питание. Организация лечебного питания в гостиничных комплексах.

Вопросы для самоподготовки:

1. В чем заключается главная особенность организации лечебного питания в гостиничных комплексах?
2. Какие технические регламенты действуют в сфере организации лечебного питания?

3. Какие лечебные диеты считаются наиболее часто используемыми в гостиничных комплексах, осуществляющих лечебно-оздоровительную деятельность?

Тема 3.2. Эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

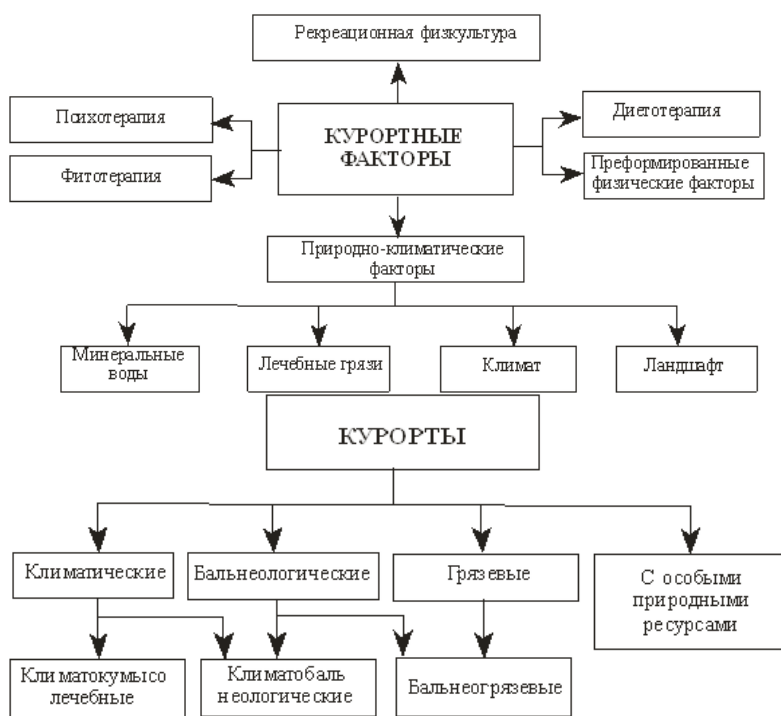
Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите три плюса осуществления лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах?
2. Чем эффективна лечебно-оздоровительная деятельность в экономическом плане в гостиничных комплексах?
3. Напишите понятие слова эффективность.

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)¹

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 1.1. Лечебно-оздоровительная деятельность: сущность и специфика в гостиничных комплексах.



¹ Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).

Источник: <https://studfile.net/preview/11790659/page:5/>

Тема 1.2. Лечебно-оздоровительные услуги: специфика в гостиничных комплексах.



Источник: <https://ikctur.ru/lechebnyj-i-ozdorovitelnyj-turizm/>

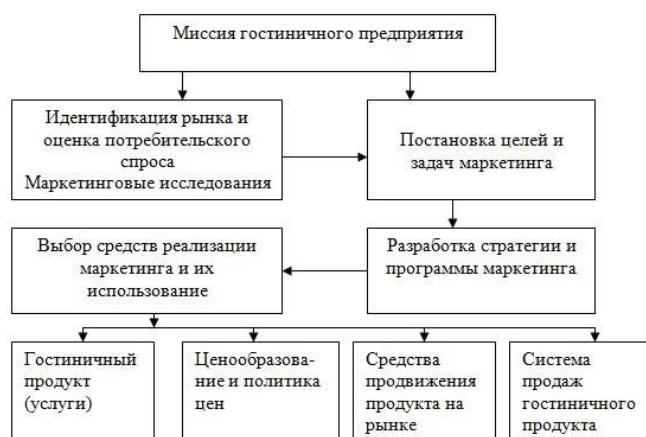
РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 2.1. Правовое регулирование и условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности.



Источник: https://studref.com/313020/turizm/gosudarstvennoe_regulirovanie_sfery_servisa_turizma

Тема 2.2. Маркетинговое продвижение деятельности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.



Источник: <https://xn--d1aux.xn--p1ai/marketingovaya-deyatelnost-voznnesenskij/>



Источник: <https://znanium.com/catalog/document?id=416327>

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.1. Лечебное питание. Организация лечебного питания в гостиничных комплексах.



Источник: https://studme.org/331435/turizm/organizatsiya_spetsialnogo_pitaniya_kurortnyh_gostinichnyh_kompleksah



Источник: <https://24health.by/7-principov-lechebnogo-pitaniya/>

Тема 3.2. Эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.



Источник: <https://well.ru/sovet-ot-well/lechebnye-tury.html>



Источник: https://ru.freepik.com/free-photo/man-giving-a-bar-graph-presentation-using-a-high-technology-digital-pen_15601263.htm#query=%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&position=4&from_view=search&track=sph

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Лечебно-оздоровительная деятельность в гостиничных комплексах» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется

преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать

комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *referre* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает

любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.
2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.
3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.

2. Правильность оформления титульного слайда.

3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;

– в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;

– знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

– свободное владение терминологией;

– ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;

– ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;

– единичные ошибки в терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

– студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);
- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для дифференцированного зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам

специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**1.ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ
КОМПЛЕКСАХ**

**2.РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.**

**Тема 1.1. Лечебно-оздоровительная деятельность: сущность и специфика в гостиничных
комплексах.**

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|--------------|---|--|
| 1 | Понятие о лечебно-оздоровительной деятельности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Рынок лечебно-оздоровительных услуг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с |

| | | |
|---|---|--|
| | | применением обратной связи |
| 3 | Субъект и объект рынка лечебно-оздоровительных услуг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

1.Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Оздоровительные программы - это комплекс процедур, который может включать в себя проживание, осмотр врача, лечебное питание, занятия физкультурно-оздоровительными процедурами для оздоровления.

Отличительная особенность данных программ - профилактическое позиционирование, которое достигается путем решения тех задач, которые связаны с повышением способности человека к восстановлению, адаптации и укреплению здоровья на основании использования основных искусственных и природных физических факторов, лечебных традиционных факторов и физических упражнений [2].

По словам директора «Ассоциации оздоровительного туризма и корпоративного здоровья» Данилова М., медицинская лицензия дает отелю повышенную привлекательность с точки зрения медицинских и оздоровительных услуг. Нередко при отелях, как правило, крупных, открываются небольшие курортные клиники или поликлиники. Реже отели организуют многопрофильные медицинские центры, предоставляющие разные по объему и составу медицинские услуги и консультации врачей различных профилей. При этом в таких учреждениях часто развернуты физиотерапевтические отделения, которые по составу услуг мало чем отличаются от современного санатория - бальнеология, грязелечение, массаж, электрофизиотерапия и др.

Наиболее популярные оздоровительные программы гостиничного комплекса (с учетом того, что гостиничный комплекс приобрел медицинскую лицензию) может включать в себя следующие услуги:

- Программы коррекции избыточной массы тела и детокса. Такие процедуры могут иметь разные названия - "Омоложение тела и поддержание здоровья", "Роскошный силуэт", "Очищение тела", "Похудение по-настоящему", но суть сводится к очищению организма и коррекции веса. Этого эффекта они достигают с помощью диеты или лечебного голодания, сбалансированного питания в сочетании с оздоровительными процедурами и лечебными природными факторами курорта. Благодаря комплексному подходу к цели пребывания, велика вероятность достижения этой цели. Ведь в данном случае работа профессиональных медицинских специалистов и диетологов дополняться будет различными физическими

эффективными процедурами, такими как плавание в бассейне, лечебная физкультура, прогулки на свежем воздухе, сеансы массажа.

- Специализированные, профильные программы традиционного лечения хронических заболеваний. Эти программы призваны нормализовать работу определенных систем и институтов. К примеру, есть санатории, которые специализируются на лечении заболеваний обмена веществ и пищеварительного тракта. Затем именно под этот медицинский профиль будут разрабатываться программы лечения и профилактики рецидивов хронических заболеваний. Процедуры, которые проводятся по такой программе, узко ориентированы на лечение определенных заболеваний [4, с.56].

- Реабилитационные программы - восстановительная терапия после лечения в стационарах, реабилитацию после оперативного лечения или определённого заболевания. К примеру, существуют программы кардиореабилитации пациентов, которые перенесли инфаркт миокарда. Пациенты с сердечно-сосудистой патологией в данном случае проходят реабилитационное лечение, которое направлено на улучшение самочувствия и общего состояния организма, восстановление утраченных функций. Или, например, бывают программы реабилитации после операций и травм на суставах. Цель - адаптация к ежедневным нагрузкам, постепенное и мягкое восстановление двигательной активности.

- Спа-программы. Гости выбирают именно этот вид отдыха, если невозможно находиться на курорте в течение нескольких дней, поэтому назначается кратковременное лечение. Помимо этого, спа-программа - это отличный способ отдохнуть от повседневных забот в комфортных условиях и поправить свое здоровье, воспользовавшись природными уникальными факторами курорта. Программу можно назвать «Антистресс».

- Геронтологические программы. Эти программы предназначены для пожилых людей с целью повышения жизнеспособности и улучшения общего состояния здоровья. Так как у возрастных больных имеется обычно набор диагностических хронических "букетов", а геронтологические программы работают комплексно на общее состояние организма, в таком варианте оздоровительной программы возникает необходимость.

Всевозможные схемы оздоровления гостиничного комплекса описать невозможно, т.к. в них присутствует большое количество схем, а также природных лечебных факторов. Важно, что любая предложенная схема полезна для выздоровления, ведь специалист назначает процедуру в соответствии со стадией заболевания и диагнозом, самочувствием пациента и его общим состоянием организма. После отдыха комплексные и отдельные процедуры окажут положительное воздействие на долгое время, но при этом способствует продвижению гостиничного предприятия в целом.

Важно при оказании услуг предоставлять качественные и безопасные услуги. Показатели качества оказания услуги - совокупность показателей косвенного и прямого контакта потребителя и исполнителя услуги, процесса оказания услуги и того процесса, который связан с созданием самой услуги. Для этого помимо общих показателей качества предоставляемых услуг необходимо использовать для оценки качества конкретные показатели спортивно-

оздоровительных услуг. Характеристики в дальнейшем призваны перевести их в требуемый потенциал и оценить степень его реализации, т.е. возможность количественно оценить качество предоставляемых услуг.

Источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-ozdorovitelnyh-programm-gostinichnyh-kompleksov>

Вопросы к обсуждению:

1. Специфика лечебно-оздоровительной деятельности в сфере гостеприимства.
2. В чем особенность рынка лечебно-оздоровительных услуг?
3. Назовите группы участников рынка лечебно-оздоровительных услуг в гостиничных комплексах.

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 1.2. Лечебно-оздоровительные услуги: специфика в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|----------------------------|
| 1 | Понятие лечебно-оздоровительной услуги. | Информационная |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>лекция</p> <p>Обзорная лекция</p> <p>Лекция-дискуссия</p> <p>Проблемная лекция</p> <p>Лекция с применением обратной связи</p> |
| 2 | <p>Определить условия реализации; особенности лечебно-оздоровительных услуг.</p> | <p>Информационная лекция</p> <p>Обзорная лекция</p> <p>Лекция-дискуссия</p> <p>Проблемная лекция</p> <p>Лекция с применением обратной связи</p> |
| 3 | <p>Выявить специфические особенности реализации лечебно-оздоровительной услуги в гостиничных комплексах.</p> | <p>Информационная лекция</p> <p>Обзорная лекция</p> <p>Лекция-дискуссия</p> <p>Проблемная лекция</p> <p>Лекция с применением обратной связи</p> |

Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Физкультурно-оздоровительные услуги подразделяются на основные, дополнительные и вспомогательные. «К основным относятся тренажерный зал и бассейн. Дополнительные – это сауна, паровые кабины, джакузи и др. (в зависимости от размеров тренажерного зала).

Вспомогательные – парковка, бар, раздевалки. Однако, дополнительные не всегда значит за дополнительную плату. Люди же не ходят в фитнес-центр, потому что там есть джакузи. Как правило, им нужен тренажерный зал и бассейн, а джакузи, сауна и остальное – могут быть приятным дополняющим «атрибутом». Таким образом, в отеле с большей вероятностью будет бассейн без джакузи, чем джакузи без бассейна. Хотя есть и исключения.

Ассортимент спортивных услуг будет зависеть, в частности, от звездности, бренда, местоположения и направленности отеля, занимаемой им площади, и разумеется, от фантазии владельцев. Если ассортимент оказываемых физкультурно-оздоровительных услуг определяется исходя во многом из статуса отеля и требований бренда, то размер и комплектация спортивных сооружений зависят от очень многого: это, опять таки, пожелания управляющей компании, месторасположения отеля, финансовые возможности, целевая аудитория, наличие свободных площадей и прочее. Понятно, что если даже относительно звездности в гостиничной практике нет единого стандарта, то ждать унифицированных правил в этом случае вряд ли возможно.

В персонал оздоровительного центра входят: его руководитель, администраторы, кассиры, служба безопасности, инструкторы, медицинские работники. Режим работы определяется исходя из потребностей основного контингента потребителей.

Оздоровительный центр может предоставлять следующие виды лечебно-оздоровительных услуг: талассотерапия, бальнеотерапия, ароматерапия, диагностика, физиотерапия, фитотерапия.

Для оказания спортивно-оздоровительных услуг необходимы открытый плавательный бассейн (для взрослых и детей), клуб здоровья, пляж, причал, спортивные игровые и детские площадки, катки, велосипедные дорожки, пешеходные тропы и др.

Многие гостиницы и другие средства размещения организуют фитнес-центры, оздоровительные и спортивно-оздоровительные центры и комплексы, клубы.

Разнообразие услуг зависит от имеющейся спортивно-оздоровительной базы, оснащения названных центров.

В персонал спортивно-оздоровительного центра входят: его руководитель, администраторы, кассиры, служба безопасности, инструкторы, медицинские работники. Режим работы определяется исходя из потребностей основного контингента потребителей.

В спортивно-оздоровительный центр могут входить различные объекты.

1 Салон красоты, включающий услуги маникюра, педикюра, парикмахерской.

2 Wellness-центр. Этот объект инфраструктуры является наиболее привлекательным для потребителей, одновременно способствуя повышению востребованности всего АТМ-комплекса. Например, бассейн, функционирующий в любое время года, привлекает различные категории клиентов, включая тех, кто пользуется услугами только аквазоны. В wellness-центрах высокого класса принято обустраивать термальные зоны для свободного пользования, а бассейн оснащать развлекательными опциями: аквагорками, гейзерами, ударными

водопадами. Плавательный комплекс часто зонирован с учетом различного целевого предназначения: отдыха и развлечений в воде, плавания со спортивной нагрузкой, аквааэробики. Нередко соотношение дохода SPA- и wellness-структур складывается в пропорции 50:50.

3 Фитнес. Во многих отелях фитнес-центры позиционируются как дополнение к инфраструктуре wellness.

4 SPA-кабинеты. На зоны SPA-кабинетов ложится не только основная функциональная нагрузка: СПА-центр является имиджевой составляющей любого объекта. В последнее время популярно разделять гостиничные SPA-залы на несколько тематических зон, в которых представлены различные методики оздоровления, релаксации и эстетического ухода.

Такой подход дает возможность ломать стереотипы узкопрофильных SPA-центров и реализовывать интересные идеи, например, соединять древние этнические подходы к очищению и оздоровлению организма (например, аюрведа, джаму или шиацу) с новейшими технологиями области косметологии и аппаратной физиотерапии. Опыт показывает, что этнические SPA-методики являются наиболее популярным и востребованным направлением, дающим возможность клиенту не только получить пользу от процедур, но и насладиться необычной обстановкой и манерой исполнения экзотических ритуалов. В современных СПА-центрах изысканные восточные зоны охотно «разбавляют» кабинетами в стиле Хай-тек, посвященными высоким технологиям аппаратной физиотерапии, современной косметологии и талассотерапии. Такой микс не только является современной тенденцией мировой SPA-индустрии, но и способен привлечь наиболее широкий спектр потенциальной аудитории.

Бальнеотерапия – это воздушно-пузырьковые ванны (с травами, хвоей) с водой из подземных источников.

Ароматерапия – профилактика и лечение ароматами растений.

Фитотерапия – профилактика и лечение с использованием целебных свойств растений (сборы: иммунно-стимулирующий, витаминный, гипотензивный, панкреатический, желудочный).

Физиотерапия – лечение с помощью искусственных физических факторов (гальванизации, электрофореза, светолечения, теплолечения).

Источник: <https://studfile.net/preview/11790659/page:3/>

Вопросы к обсуждению:

1. В чем специфика оказания лечебно-оздоровительных услуг в гостиничных комплексах?
2. От чего зависит выбор ассортимента таких услуг?

3. Какие лечебно-оздоровительные услуги наиболее часто встречаются в гостиничных комплексах?

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 2.1. Правовое регулирование и условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|----------|--|--|
| 1 | Законы РФ регулирования лечебно-оздоровительной деятельностью, лицензирование. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Что такое СанПин (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы)? | Информационная |

| | | |
|---|--------------------------|---|
| | | <p>лекция</p> <p>Обзорная лекция</p> <p>Лекция-дискуссия</p> <p>Проблемная лекция</p> <p>Лекция с применением обратной связи</p> |
| 3 | СанПин и иные документы. | <p>Информационная лекция</p> <p>Обзорная лекция</p> <p>Лекция-дискуссия</p> <p>Проблемная лекция</p> <p>Лекция с применением обратной связи</p> |

Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Природные лечебные ресурсы, лечебно-оздоровительные местности и курорты являются национальным достоянием народов Российской Федерации, предназначены для лечения и отдыха населения и относятся соответственно к особо охраняемым природным объектам и территориям, имеющим свои особенности в использовании и защите.

Настоящий Федеральный закон определяет принципы государственной политики и регулирует отношения в сфере изучения, использования, развития и охраны природных лечебных ресурсов, лечебно-оздоровительных местностей и курортов на территории Российской Федерации

Глава I. Общие положения

Статья 1. Основные понятия

В настоящем Федеральном законе используются следующие основные понятия:

природные лечебные ресурсы - минеральные воды, лечебные грязи, рапа лиманов и озер, лечебный климат, другие природные объекты и условия, используемые для лечения и профилактики заболеваний и организации отдыха. Лечебные свойства природных объектов и условий устанавливаются на основании научных исследований, многолетней практики и подтверждаются федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами здравоохранения;

лечебно-оздоровительная местность - территория, обладающая природными лечебными ресурсами и пригодная для организации лечения и профилактики заболеваний, а также для отдыха населения;

курорт - освоенная и используемая в лечебно-профилактических целях особо охраняемая природная территория, располагающая природными лечебными ресурсами и необходимыми для их эксплуатации зданиями и сооружениями, включая объекты инфраструктуры;

курорт федерального значения - освоенная и используемая в лечебно-профилактических целях особо охраняемая природная территория, находящаяся в установленном порядке в ведении федеральных органов государственной власти;

курорт регионального значения - освоенная и используемая в лечебно-профилактических целях особо охраняемая природная территория, находящаяся в установленном порядке в ведении органа государственной власти субъекта Российской Федерации;

курорт местного значения - освоенная и используемая в лечебно-профилактических целях особо охраняемая природная территория, находящаяся в ведении органов местного самоуправления;

курортный регион (район) - территория с компактно расположенными на ней курортами, объединенная общим округом санитарной (горно-санитарной) охраны;

курортное дело - совокупность всех видов научно-практической деятельности по организации и осуществлению лечения и профилактики заболеваний на основе использования природных лечебных ресурсов;

округ санитарной (горно-санитарной) охраны - особо охраняемая природная территория с установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации режимом хозяйствования, проживания, природопользования, обеспечивающим защиту и сохранение природных лечебных ресурсов и лечебно-оздоровительной местности с прилегающими к ней участками от загрязнения и преждевременного истощения. Для лечебно-оздоровительных местностей и курортов, где природные лечебные ресурсы относятся к недрам (минеральные воды, лечебные грязи и другие), устанавливаются округа горно-санитарной охраны. В остальных случаях устанавливаются округа санитарной охраны. Внешний контур округа санитарной (горно-санитарной) охраны является границей лечебно-оздоровительной местности, курорта, курортного региона (района);

пользователи - юридические и физические лица, осуществляющие разработку и использование природных лечебных ресурсов на основании лицензии;

технологическая схема разработки и использования природных лечебных ресурсов - проектный документ, устанавливающий технические методы и объемы добычи и использования природных лечебных ресурсов, нормы потерь и способы сохранения и улучшения лечебных свойств указанных ресурсов при эксплуатации;

курортный фонд Российской Федерации - совокупность всех выявленных и учтенных природных лечебных ресурсов, лечебно-оздоровительных местностей, а также курортов и курортных регионов (районов).

Статья 2. Законодательство Российской Федерации о природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах

Законодательство о природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах основывается на положениях Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона, принимаемых в соответствии с ним законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Законодательство о природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах регулирует отношения, возникающие в связи с использованием и охраной природных лечебных ресурсов как в пределах указанных особо охраняемых природных территорий, так и расположенных вне их границ.

Отношения, связанные с использованием и охраной природных ресурсов, не отнесенных к лечебным, регулируются земельным, водным, лесным и иным законодательством о природных ресурсах.

Имущественные отношения в области использования и охраны природных лечебных ресурсов, лечебно-оздоровительных местностей и курортов регулируются гражданским законодательством, если иное не установлено федеральным законом.

Статья 3. Признание территории лечебно-оздоровительной местностью, курортом

Признание территории лечебно-оздоровительной местностью или курортом осуществляется в зависимости от ее значения Правительством Российской Федерации, соответствующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления на основании специальных курортологических, гидрогеологических и других исследований.

Курорты и лечебно-оздоровительные местности могут иметь федеральное, региональное или местное значение.

Территория признается лечебно-оздоровительной местностью или курортом федерального значения Правительством Российской Федерации по согласованию с соответствующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Территория признается лечебно-оздоровительной местностью или курортом регионального значения органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации по согласованию с соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Территория признается лечебно-оздоровительной местностью или курортом местного значения в порядке, установленном правовыми актами субъекта Российской Федерации.

Порядок и особенности функционирования отдельного курорта определяются положением о данном курорте. В зависимости от значения курорта положение о нем соответственно утверждается Правительством Российской Федерации либо соответствующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Источник: <https://minzdrav.gov.ru/documents/8013-federalnyy-zakon-26-fz-ot-23-fevralya-1995-g>

Вопросы к обсуждению:

1. В чем заключается необходимость правового регулирования лечебно-оздоровительных услуг в индустрии гостеприимства?
2. Какими основными органами власти регулируется оказание этих услуг?
3. Назовите основные тенденции правовых актов, регулирующих лечебно-оздоровительную деятельность.

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 2.2. Маркетинговое продвижение деятельности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

1. Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
2. Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
3. Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|----------|--|--|
| 1 | Комплекс маркетинга при продвижении лечебно-оздоровительных услуг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Основные инструменты продвижения лечебно-оздоровительных услуг гостиничных комплексов. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Индустрия гостеприимства в отличие от других отраслей народного хозяйства любой страны существует по собственным правилам и законам. Дело в том, что экономика гостиничного бизнеса в первую очередь зависит от фактора сезонности, а уж затем от удачного места расположения отеля, уровня его комфорта и прочих отличительных особенностей по сравнению с конкурентами. Грамотный маркетинг гостиничного бизнеса является основным инструментом, с помощью которого можно не только свести к минимуму влияния сезонности, не очень удобного расположения отеля и других явных недостатков, но и превратить их в достоинства в глазах потенциальных гостей. Каждый владелец гостиницы, хорошо изучивший особенности своей целевой аудитории, прекрасно знает, на какой доход он может рассчитывать в тот или иной сезон. Но ему также известно, что такие дополнительные услуги, как ресторан, сауна, массажный салон, бильярд и т. д., могут обеспечивать до 30% дохода его гостиничного комплекса. Задачей маркетинга гостиничного бизнеса знакомство с позитивной информацией об отеле как можно большего количества потенциальных гостей и стремление к

равномерному его заполнению независимо от сезона. Итак, маркетинг гостиничного бизнеса — это разработка и реализация стратегии развития гостиницы в течение четко обозначенного периода, например, одного года. В основном, для популяризации гостиницы используются следующие информационные приемы и каналы.

Переход санаторно-курортного комплекса на рыночные отношения определил особую необходимость применения в управленческой деятельности комплекса маркетинга. Санаторнокурортный маркетинг ориентирован на удовлетворение спроса клиентов путем создания востребованных конкурентоспособных предложений и увеличение продаж путевок с помощью методов продвижения и получение большей прибыли. Рыночный спрос потребителей к качественным санаторно-курортным услугам формирует команда маркетологов путем исследования потребностей потенциальных клиентов, конкурентов, конъюнктуры рынка, элементов внутренней среды организации, к которым относятся персонал санаторно-курортной организации, хозяйственная деятельность, финансы, медицинское оборудование, инвентарь и др.

Маркетинговая концепция управления санаторно-курортным предприятием придерживается комплексного и системного подходов. Таким образом, происходит всестороннее влияние на все виды деятельности санаторно-курортного бизнеса мероприятий по разработке и продвижению услуг от предприятия к клиенту и на самого клиента. К основным функциям маркетинга можно отнести:

- исследование рынков сбыта санаторно-курортных услуг;
- ценообразование услуг;
- формирование предложений услуг;
- стимулирование спроса и сбыта;
- продвижение услуг.
- выбор места оказания санаторно-курортных услуг (носит исключительно стратегический характер с долгосрочной перспективой).

Основной целью позиционирования организации в сфере санаторно-курортного бизнеса является достижение соответствия между объективными возможностями рекреационной компании и потребностями реальных и потенциальных клиентов для достижения стратегических целей санаторно-курортной организации - расширение бизнеса, увеличение клиентов и экономической цели - получение прибыли. Исходя из соответствия возможностей предприятия и потребностей потенциальных клиентов, управленческому персоналу санаторно-курортной организации возможно создать достоверное позиционирование с учетом баланса между ценой и качеством. Чем больше баланс, тем достовернее позиционирование санаторно-курортной организации.

Позиционирование курортных территорий является одним из основных маркетинговых мероприятий для создания общего впечатления в сознании потенциальных клиентов. При позиционировании территорий у общественности формируются взгляды и мнения

относительно данного объекта, которые впоследствии сопоставляются с другими объектами. Так происходит сравнение территорий по качественным и количественным признакам. При позиционировании территорий потенциальные клиенты выделяют как позитивные, так и негативные признаки конкретного объекта.

Источник: <https://studfile.net/preview/5276336/page:25/>

Вопросы к обсуждению:

1. Понятие и виды маркетинговых коммуникаций в санаторно-курортном бизнесе.
2. Планирование рекламной компании в санаторно-курортной организации.
3. Понятие брендинга в санаторно-курортном бизнесе.

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.1. Лечебное питание. Организация лечебного питания в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

1. Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
2. Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
3. Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Особенности организации лечебного питания. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |

| | | |
|---|---|--|
| | | Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Основы лечебной диетологии. Медицинские диеты. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Особенности питания в лечебно-оздоровительной деятельности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Питание в гостиничных комплексах особых категорий клиентов должно быть сбалансированным и рациональным. Для полноценного обслуживания лиц с ограниченными физическими возможностями торговые залы предприятий питания должны быть обеспечены современным специализированным оборудованием.

Важным фактором внешней среды, от которого зависит ответная реакция организма на санаторно-курортное лечение, является питание. Услуги питания относятся к базовым курортным услугам, без которых невозможно пребывание в курортных комплексах. В

санаторно-курортных комплексах организуют питание гостей в соответствии с основными видами диет.

Организация диетического питания в курортных комплексах

Современный период развития общества характеризуется увеличением количества заболеваний, связанных с нарушением питания, поэтому необходимым стало включение в рационы питания компонентов, способных предотвратить нежелательное влияние вредных пищевых факторов на здоровье организма и помочь улучшить общее состояние организма.

При целом ряде заболеваний часто приходится изменять как режим питания, так и химический состав пищевых рационов, т. е. переходить с обычного питания на лечебное.

Пища является источником раздражения для нервной системы, обеспечивающего возбуждение пищевого центра и через него всей деятельности пищеварительного аппарата.

Питание, которое применяется при лечении того или иного заболевания, называется лечебным. Для восстановления организма человека в курортных комплексах ему назначаются специальные лечебные диеты в соответствии с определенным заболеванием.

В курортных гостиницах организуется диетическое питание для всех гостей, в туристских гостиницах диетическое питание организуется при необходимости - в среднем охват составляет 5-10 %.

Назначение диетического питания производится медицинским работником с учетом характера заболевания и состояния питания больного. При правильно организованном питании могут изменяться многие физиологические процессы в организме, включая интенсивность обмена веществ, гормональный фон, реактивность организма. Изменяя количество и качество химических и механических раздражителей, а также температуру пищи, можно влиять на сокоотделительную, моторную и эвакуационную функции кишечника.

Кроме того, лечебное питание обладает еще одним очень важным свойством: оно способно усиливать эффект некоторых лекарственных препаратов. Примеров этому существует множество: так, некоторые сердечные препараты начинают производить свой эффект при назначении молочной диеты, а долго не поддающаяся лечению хроническая экзема начинает быстро заживать при ограничении употребления поваренной соли и углеводов.

Источник:

https://studme.org/331435/turizm/organizatsiya_spetsialnogo_pitaniya_kurortnyh_gostinichnyh_kompleksah

Вопросы к обсуждению:

1. В чем необходимость наличия лечебного питания в лечебно-оздоровительной деятельности?
2. Основные цели такого питания.

3. Главные принципы лечебного питания на базе лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.2. Эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Понятие эффективности. Экономический эффект и экономическая эффективность. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Методы оценки экономической эффективности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |

| | | |
|---|--|--|
| | | Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Подходы к оценке социальной эффективности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Данный вид туризма способствует развитию здравоохранения, появлению современных технологий и методов обследования и лечения, а также повышению квалификации медицинского персонала и улучшению обслуживания пациентов. Современный медицинский туризм формирует новую концепцию здравоохранения, которая создает новые возможности для решения медицинской проблемы. Определены основные компоненты потенциала лечебно-оздоровительного туризма: природные ресурсы, экологическая благоприятность и инфраструктурная обеспеченность территории. Обосновано, что наиболее объективная и полная оценка потенциала лечебно-оздоровительного туризма возможна при использовании индексного метода. На основе результатов оценки потенциала лечебно-оздоровительного туризма выявлены территории с наибольшим его уровнем. Представлены рекомендации по формированию санаторно-курортных зоны лечебно-оздоровительных комплексов. В процессе БШОТ-анализа выявлены позитивные аспекты и сдерживающие факторы, влияющие на реализацию лечебно-оздоровительного потенциала. Определены эффективные направления его дальнейшего развития. Проблема рассматривается на примере Вологодской области.

Лечебно-оздоровительный туризм, компоненты лечебно-оздоровительного туризма, туризм санаторно-курортного типа, оздоровительный туризм, медицинский туризм, потенциал развития лечебно-оздоровительного туризма, санаторно-курортные зоны, лечебно-оздоровительные комплексы.

Современная туристская индустрия динамично развивается и формирует один из ключевых секторов мировой экономики, оказывающий стимулирующее действие на такие отрасли, как

транспорт, связь, строительство, производство товаров народного потребления, сельское хозяйство и ряд других. В силу значимого мультипликативного эффекта туризм служит катализатором социально-экономического развития территорий и способствует повышению качества жизни населения. При этом наблюдающийся в последнее время рост заболеваемости населения, который отмечается в докладе ООН о человеческом развитии в России за 2013 год [3], и обострившаяся в связи с этим медицинская проблема обуславливают необходимость развития такого вида туристской деятельности, как лечебно-оздоровительный туризм.

Лечебно-оздоровительный туризм относится к наиболее древним видам туристской индустрии. С античных времен люди научились использовать минеральные воды и лечебные грязи в лечебных целях. К числу наиболее древних материальных свидетельств о лечении минеральными водами относятся руины капитальных сооружений на источниках углекислых вод в окрестностях современного швейцарского курорта Санкт-Мориц.

Традиционно лечебно-оздоровительный туризм рассматривается как перемещение резидентов и нерезидентов в пределах государственных границ и за их пределы на срок не менее 20 часов и не более 6 месяцев в оздоровительных и профилактических целях. При этом не разработанной в настоящее время остается типология данного вида туристской деятельности.

На наш взгляд, лечебно-оздоровительный туризм является более широким понятием, которое включает две компоненты - лечение и оздоровление, предопределяющие такие его разновидности, как медицинский, санаторно-курортный и оздоровительный туризм. Санаторно-курортный туризм содержит обе указанные компоненты. Данный вид туризма основан на курортологии – науке о природных лечебных факторах, их воздействии на организм и методах использования в лечебно-профилактических целях. Среди основных ее разделов выделяют следующие:

- бальнеология, которая исследует происхождение, свойства и воздействие на организм лечебных минеральных вод, а также разрабатывает показания к их применению;
- бальнеотерапия, включающая методы лечения, профилактики и восстановления нарушенных функций организма природными и искусственно приготовленными минеральными водами;
- грязелечение - метод лечения и профилактики заболеваний организма с использованием пелоидов - лечебных грязей различного происхождения;
- климатотерапия, в основе которой - методы лечения и профилактики заболеваний организма с использованием дозируемого воздействия климатопогодных факторов и специальных климатопроцедур на организм человека;
- курортография, изучающую местоположение и природные условия курортов и курортных местностей с характеристикой их лечебных факторов, бальнеотерапевтических, климатотерапевтических и других условий для лечения и отдыха.

Источник: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-lechebno-ozdorovitel'nogo-turizma-v-regione>

Вопросы к обсуждению:

1. Назовите основные причины эффективности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.
2. Почему лечебно-оздоровительный туризм так быстро развивается?
3. В чем заключается эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах?

**Приложение № 2 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
практических (семинарских) занятий по
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Задания к разделу 1

**1. ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ
КОМПЛЕКСАХ**

**2. РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.**

**Тема 1.1. Лечебно-оздоровительная деятельность: сущность и специфика в гостиничных
комплексах.**

4. Цели занятия:

1. Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
2. Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
3. Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|----------|---|--|
| 1 | Понятие о лечебно-оздоровительной деятельности. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | Рынок лечебно-оздоровительных услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Субъект и объект рынка лечебно-оздоровительных услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

1. Тема практического (семинарского) занятия.

Темы вопросов для обсуждения:

1. Понятие лечебно-оздоровительной деятельности.
2. Рынок лечебно-оздоровительных услуг
3. Субъект и объект рынка лечебно-оздоровительных услуг
4. Участники лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

1. ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

2. РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 1.2. Лечебно-оздоровительные услуги: специфика в гостиничных комплексах.

4. Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Понятие о лечебно-оздоровительной деятельности. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Рынок лечебно-оздоровительных услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Субъект и объект рынка лечебно-оздоровительных услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Темы для обсуждения:

1. «Мое предложение» Выполняется индивидуально каждым участником с последующим обсуждением. Участникам раздается бланк для заполнения. Он включает в себя только один вопрос, написанный вверху чистого листа формата А4. Каждый из участников тренинга должен дать на него как можно больше ответов.
Вопрос: Какие виды лечебно-оздоровительных услуг вы рекомендуете для конкретного отеля и почему?
2. Разработайте проект внедрения дополнительных услуг для конкретного гостиничного комплекса (по выбору студента) и представьте его на защиту.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1

форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование

Задания к разделу 2

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 2.1. Правовое регулирование и условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Законы РФ регулирования лечебно-оздоровительной деятельностью, лицензирование. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Что такое СанПин (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы)? | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | СанПин и иные документы. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Темы задания:

Разработать предложения для организации лечебного питания в гостинице. Дать правовую оценку организации этого вида услуг. По завершению предложения оформляются в виде отчета. Задание может выполняться в малых группах.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 2.2. Маркетинговое продвижение деятельности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Комплекс маркетинга при продвижении лечебно-оздоровительных услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Основные инструменты продвижения лечебно-оздоровительных услуг гостиничных комплексов. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Содержания заданий:

Анкета для отбора сотрудников в команду по продвижению лечебно-оздоровительных услуг.

Здравствуйте! Вынуждены оторвать Вас от работы. Но повод для этого важный. Мы готовимся к реализации лечебно-оздоровительных услуг! Пожалуйста, ответьте на вопросы. Это поможет нам узнать Ваши желания, стремления, ожидания от выставки и подготовить программу обучения. Постарайтесь отвечать как можно более искренне. Спасибо и удачи Вам!

1. Подберите прилагательные, которые ассоциируются у Вас с Вашей компанией

2. Назовите сотрудника компании, которому Вы доверяете

3. Ваш коллега совершает ошибку при работе с посетителем выставки. Ваши действия?

4. Посетитель выставки ведет себя резко и неуважительно по отношению к Вам. Ваши действия?

5. Ваше отношение к фразе «Клиент всегда прав»

6. Опишите неприятного Вам клиента, включая одежду, цвет глаз и прочие нюансы (выбрав среди тех клиентов, с которыми Вы работаете)

7. Опишите подробно клиента, с которым вам приятно работать (выбрав среди тех клиентов, с которыми Вы работаете)

8. Перечислите услуги, которые предлагает компания, и оцените Ваше знание этих услуг по десятибалльной шкале _____

9. Считаете ли Вы нужным для себя пройти тренинг работы по реализации лечебно-оздоровительных _____ услуг?

10. Ждете ли Вы увеличения числа клиентов после реализации лечебно-оздоровительных услуг? _____

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2

форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование

Задания к разделу 3

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.1. Лечебное питание. Организация лечебного питания в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;
- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности;
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Особенности организации лечебного питания. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Основы лечебной диетологии. Медицинские диеты. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Особенности питания в лечебно-оздоровительной деятельности. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Содержание задания:

Разработать меню диетического питания для медицинских диет (столы 1 — 15) и представить на защиту. Доказать целесообразность и эффективность внедрения новой дополнительной услуги.

ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.2. Эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.

Цели занятия:

- Знать основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения;

- Уметь применять современные технологии оказания услуг в организациях избранной профессиональной сферы, отвечающих требованиям потребителей по срокам, цене и уровню качества обслуживания, а также требованиям безопасности:
- Владеть навыками разработки предложений по совершенствованию технологий обслуживания.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Понятие эффективности. Экономический эффект и экономическая эффективность. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Методы оценки экономической эффективности. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Подходы к оценке социальной эффективности. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Содержание кейс-задания:

Задача 1.

Компания рассматривает два предложения по постройке гостиницы. В первом проекте инвестиции составят 2 000 000 долларов, а во втором 1 500 000 долларов. Годовой доход в первом проекте прогнозируется в 600 000 долларов, а во втором 500 000 долларов. Какой проект быстрее окупится?

Задача 2.

Туроператором разработан новый тур внутреннего лечебно-оздоровительного туризма и потрачены 1000 000 рублей. При этом запланированы ежегодные издержки на маркетинговые мероприятия в размере 100 000 рублей. Планируемая прибыль 250 000 рублей ежегодно. Как скоро тур начнет приносить прибыль?

Задача 3.

В открытие нового кафе «Здоровое питание» вложили денежные средства 9 000 000 рублей. Планируется, что кафе будет приносить прибыль 250 000 рублей ежемесячно. Рассчитайте срок окупаемости проекта.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3

форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 1.1. Лечебно-оздоровительная деятельность: сущность и специфика в гостиничных комплексах.



Источник: <https://studfile.net/preview/11790659/page:5/>

Тема 1.2. Лечебно-оздоровительные услуги: специфика в гостиничных комплексах.



Источник: <https://ikctur.ru/lechebnyj-i-ozdorovitelnyj-turizm/>

РАЗДЕЛ 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И МАРКЕТИНГОВОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЕЧЕБНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

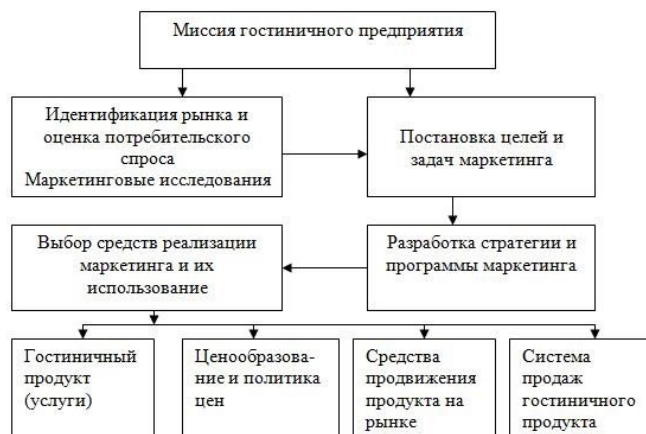
Тема 2.1. Правовое регулирование и условия осуществления лечебно-оздоровительной деятельности.



Источник:

https://studref.com/313020/turizm/gosudarstvennoe_regulirovanie_sfery_servisa_turizma

Тема 2.2. Маркетинговое продвижение деятельности лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.



Источник: <https://xn--d1aux.xn--plai/marketingovaya-deyatelnost-vozneshenskij/>



Источник: <https://znanium.com/catalog/document?id=416327>

РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ГОСТИНИЧНЫХ КОМПЛЕКСАХ.

Тема 3.1. Лечебное питание. Организация лечебного питания в гостиничных комплексах.



Источник: https://studme.org/331435/turizm/organizatsiya_spetsialnogo_pitaniya_kurortnyh_gostinichnyh_kompleksah



Источник: <https://24health.by/7-principov-lechebnogo-pitaniya/>

Тема 3.2. Эффективность лечебно-оздоровительной деятельности в гостиничных комплексах.



Источник: <https://well.ru/sovet-ot-well/lechebnye-tury.html>




Источник: https://ru.freepik.com/free-photo/man-giving-a-bar-graph-presentation-using-a-high-technology-digital-pen_15601263.htm#query=%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&position=4&from_view=search&track=sph

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/ п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|--------------|--|---|-------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 08.06.2017г | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-
РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА**

Направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело

Направленность
«Гостиничная деятельность»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА
БАКАЛАВРИАТА**

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва 2023

Методические материалы по дисциплине (модулю) «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 июня 2017г. № № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: канд. экон. наук, доцента Шадской И.Г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторано-гостиничного бизнеса и гастрономии
(наименование кафедры)

Протокол № 3 от «27» апреля 2023 года

Заведующий
кафедрой
д-р экон.наук,
доцент

Л.Г. Руденко

(подпи
сь)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель Веллион
Сухаревский, Москва

М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Д-р экон. наук, проф.,

Руководитель центра научных исследований и технического регулирования в сфере услуг, АО «Институт региональных экономических исследований (ИРЭИ)», Москва

Т.И. Зворыкина

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 13 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 18 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 28 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 28 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 28 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 29 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 31 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 31 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 52 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 73 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)..... | 92 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 92 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 97 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными

вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|---|---|
| РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАД-РОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА | |
| Тема 1.1 Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Порядок разработки оперативного плана работы с персоналом. Содержание оперативного плана работы с персоналом. Определение потребности и планирование привлечения персонала. Планирование использования и безопасности персонала. Планирование развития персонала. Планирование высвобождения персонала. Планирование расходов на персонал. Система трудовых показателей. Нормирование труда и расчет численности персонала. Анализ показателей по труду. Планирование производительности труда. |
| Тема 1.2. Планирование | Определение потребности в кадрах и формулирование |

| | |
|--|---|
| системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала. | требований к персоналу. Общий анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах. Модель рабочего места. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации. Правила определения требований к кандидатам на должность руководителей. Способы поиска и привлечения персонала. Активные методы найма кадров. Вербовка персонала. Метод прямого поиска - Headhunting или "охота за головами". Повторный, или вторичный найм. Архив организации как источник покрытия вакансий. "Система обязательного найма". "Групповой пожизненный найм". Организация конкурсов на замещение вакантных должностей. Поиск необходимых сотрудников с помощью СМИ и Интернета. Способы специфического привлечения персонала. Лизинг персонала. Аутстаффинг. Аутсорсинг. Временный найм. "Система арбайто" (наем на короткий период времени на подсобные работы). Найм частично занятых. |
| РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА | |
| Тема 2.1. Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса | Цели оценки персонала организации. Построение системы оценки персонала. Стратегия проведения оценки персонала. Методы оценки персонала и должности. Выбор методов оценки. Определение показателей и критериев оценки. Эволюция метода 3600 в технологию оценки «Пять+». Процедура и порядок проведения оценки личной эффективности работников. Особенности применения методики Ассесмент центр. Внедрение системы грейдов должностей. |
| Тема 2.2. Профорентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Профорентация, адаптация и высвобождение персонала. Сущность и направления адаптации сотрудников организации. Этапы и виды адаптации сотрудников организации. Наставничество и коучинг как инструменты адаптации персонала. Аутплейсмент - цивилизованное высвобождение персонала. |
| РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА | |
| Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса | Сущность и содержание развития персонала организации. Типы и этапы карьеры. Основы планирования карьеры. Управление карьерой в организации. Основы формирования кадрового резерва. Работа с персоналом, зачисленным в кадровый резерв. Управление талантами. Технологии управления талантами |
| Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фактор управления его развитием. | Сущность и содержание процесса обучения персонала. Классификация и характеристика методов обучения. Профессиональное обучение как процесс. Перспективы развития профессионального обучения. |
| РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА | |
| Тема 4.1. Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий | Сущность заработной платы и функции заработной платы с точки зрения классиков. Теория организации заработной платы (зарубежные и отечественные ученые). Теория |

| | |
|---|---|
| гостинично-ресторанного бизнеса | компенсационных различий в заработной плате. Теория эффективной зарплаты. Тарифная система (тарифные сетки и тарифные ставки). Должностные оклады. Штатное расписание предприятия (организации). Повременная и сдельная формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда. Распределение коллективного заработка. Поощрительные системы: премирование, компенсационные и стимулирующие надбавки и доплаты. |
| Тема 4.2. Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Цели, функции, принципы системы мотивации персонала. Формы и виды мотивации персонала. Составляющие материальной и нематериальной мотивации персонала. Построение и реализация системы мотивации персонала. Этапы внедрения системы мотивации персонала. Оценка эффективности системы мотивации персонала. Бюджетирование затрат на мотивационные мероприятия. |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить

ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить

истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным,

осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАД-РОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 1.1 Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Вопросы для самоподготовки:

1. В чем состоит порядок разработки оперативного и стратегического плана работы с персоналом.
2. Содержание и сущность оперативного плана работы с персоналом.
3. Определение потребности и планирование привлечения персонала.
4. Планирование использования и безопасности персонала.
5. Опишите планирование развития персонала.
6. Планирование высвобождения персонала.
7. Комплексная система трудовых показателей
8. Основные цели нормирования:
9. Структура рабочего времени.
10. Виды анализа трудовых показателей
11. Факторы, влияющие на динамику и уровень производительности труда
12. Последствия повышения (снижения) производительности труда

Тема 1.2. Планирование системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Определение потребности в кадрах и формулирование требований к персоналу.
2. Анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах.
3. Модель рабочего места.

4. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
5. Основные правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
6. Способы привлечения персонала.
7. Активные методы найма кадров.
8. Вербовка персонала.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Тема 2.1. Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные направления оценки персонала.
2. Цели оценки персонала.
3. Задачи оценки персонала.
4. Этапы деловой оценки.
5. Традиционная классификация методов оценки персонала.
6. Сравнительная характеристика различных методов оценки персонала.
7. Система показателей деловой оценки персонала.
8. Личная эффективность сотрудника.
9. Параметры, влияющие на личную эффективность.
10. Российская специфика 360 градусов.
11. Принципы формирования системы оценки личной эффективности работников.
12. Особенности применения методики Ассесмент центр.

Тема 2.2. Профориентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные направления адаптации.
2. Элементы управления системой адаптации, а также возможные пути решения проблем по каждому элементу.
3. Этапы процесса адаптации
4. Элементы комплексного исследования адаптации персонала в организации.
5. Понятие и методы профориентации
6. Основные преимущества применения услуги аутплейсмента.

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИ-НИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса

Вопросы для самоподготовки:

1. Методы развития персонала

2. Виды и типы карьеры, в зависимости от определяющих параметров.
3. Этапы карьерного роста.
4. Матрица кадрового состава организации.
5. Процесс управления карьерой
6. Политика управления карьерой
1. Задачи кадрового резерва.
2. Основные подходы к классификации кадрового резерва
3. Принципы работы с кадровым резервом.
4. Формирование кадрового резерва.
5. Источники кадрового резерва
6. Схема формирования кадрового резерва руководящего состава
7. Основные этапы работы с резервом
8. Система работы с резервом управленческих кадров
9. Элементы системы управления талантами

Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фактор управления его развитием.

Вопросы для самоподготовки:

1. Принципы обучения персонала в современных условиях.
2. Методы обучения
3. Краткая сущность методов и методика обучения их применения.
4. Моделирование процесса обучения.
5. Выбор методов и приемов обучения.
6. Процесс профессионального обучения
7. Интерактивные виды обучения

РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 4.1. Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Вопросы для самоподготовки:

1. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
2. Бестарифные системы оплаты труда.
3. Стимулирующие надбавки.
4. Экономическая сущность оплаты труда.
5. Понятие заработной платы.
6. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
7. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
8. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда.
9. Основные элементы кадрового потенциала.
10. Цели воспроизводства кадрового потенциала.
11. Способы управления кадровым потенциалом.

Тема 4.2. Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Вопросы для самоподготовки:

1. Потребность, мотив, стимул.
2. Мотивация и стимулирование
3. Мотивацию как процесс
4. Виды/типы мотивации и стимулирования труда
5. Система мотивация
6. Этапы построения и реализации системы мотивации
7. Методы и средства стимулирования персонала
8. Экономические методы
9. Целевые методы
10. Метод проектирования и перепроектирования работ
11. Метод вовлечения
12. Затраты на систему мотивации труда
13. Оценка эффективности системы мотивации труда

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 1.1 Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса



Планирование работы с персоналом

Тема 1.2. Планирование системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала.



Этапы найма персонала

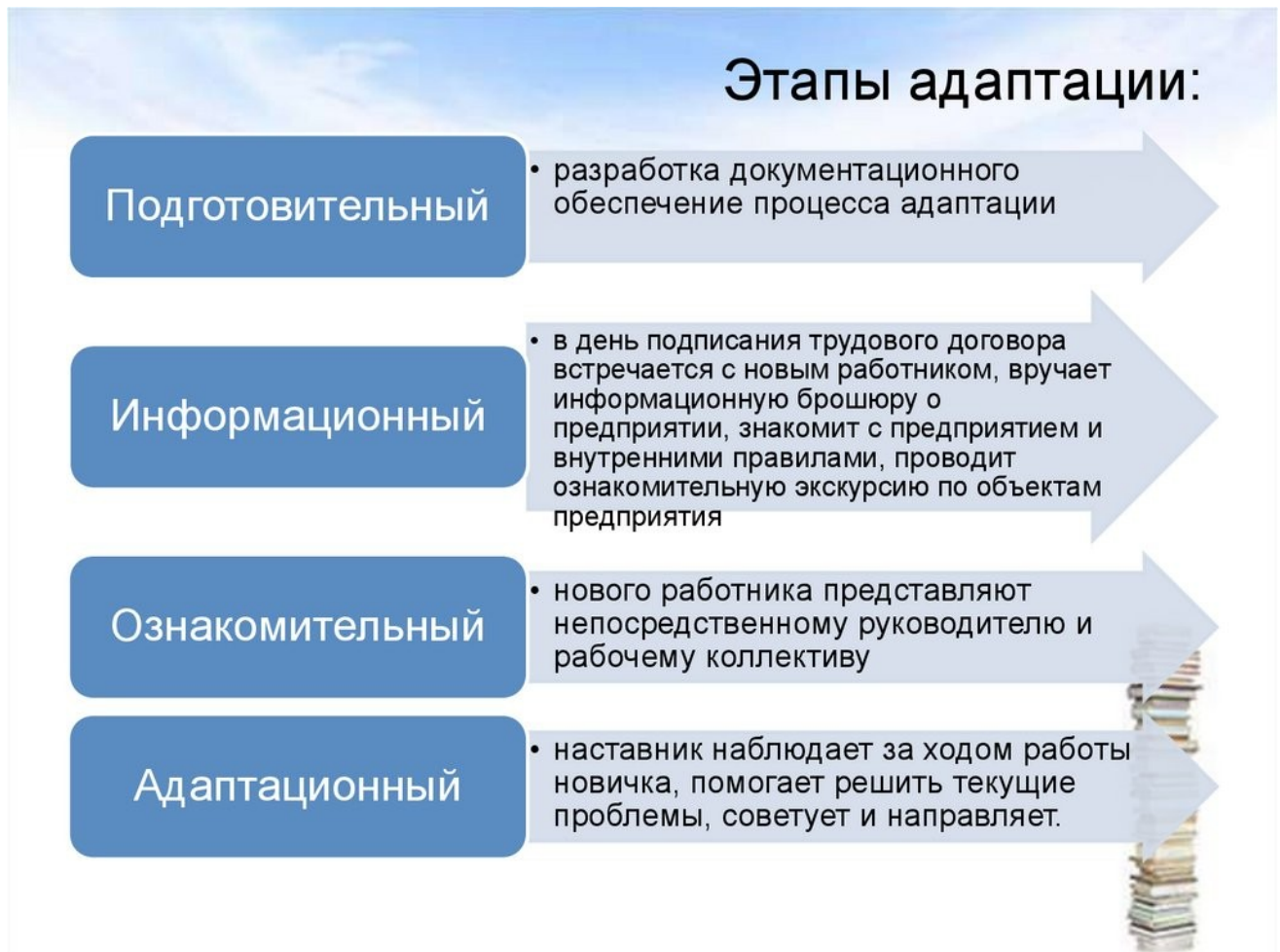
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Тема 2.1. Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса



Методы оценки персонала

Тема 2.2. Профорентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса



Этапы адаптации персонала

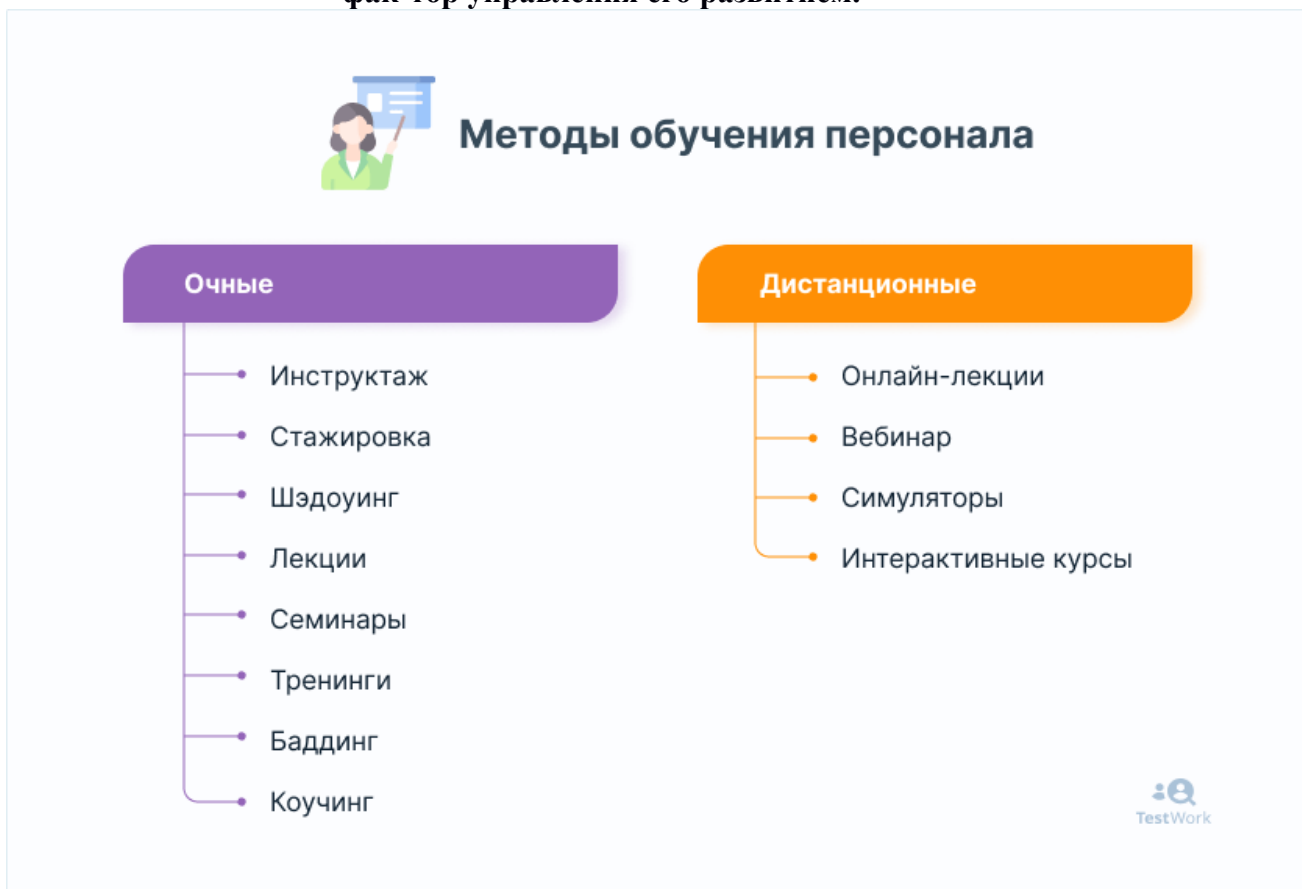
РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИ-НИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса



Плюсы развития персонала в организации

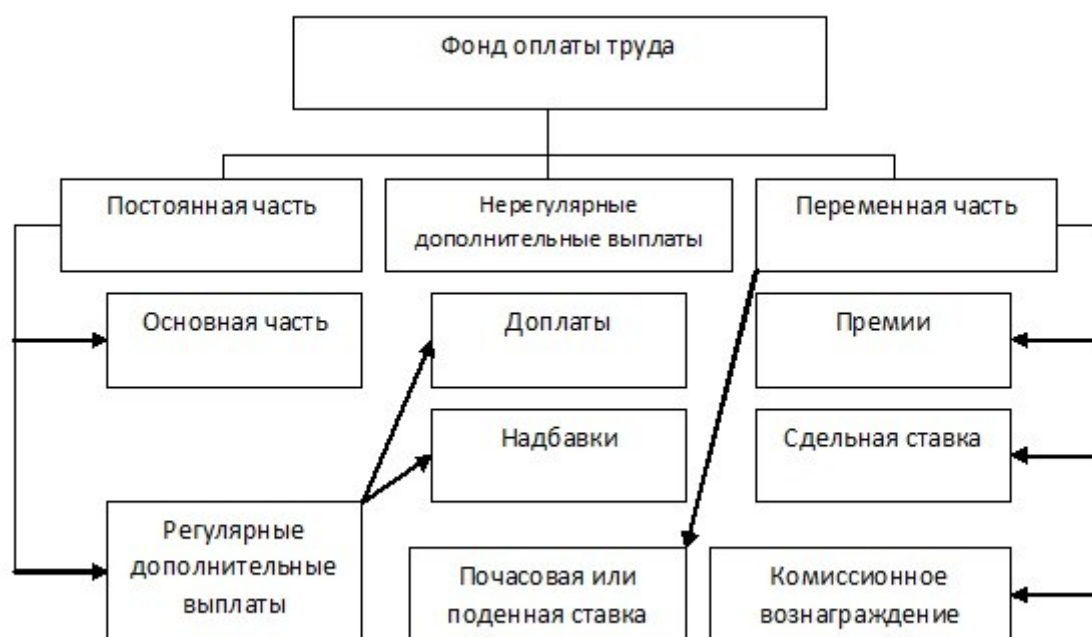
Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фак-тор управления его развитием.



Методы обучения персонала в организации

РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 4.1. Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса



Формирование фонда оплаты труда персонала предприятия

Тема 4.2. Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

| Номер группы | Обозначение группы | Мотивы и стимулы |
|--------------|---|---|
| 1 | Материальное вознаграждение. | Зарботная плата, участие в прибылях, приобретение акций, материальные выплаты, выплаты по результатам работы. |
| 2 | Социальное обеспечение. | Медицинское страхование, пенсионное страхование, социальные льготы, забота о детях и родственниках, оздоровительные мероприятия, особые условия труда. |
| 3 | Моральное вознаграждение. | Грамоты, ценные подарки, звания (например «лучший портье месяца»), сувениры, устное поощрение, хорошее отношение с коллегами и руководителем. |
| 4 | Обучение, повышение квалификации. | Тренинги, курсы, семинары в рамках фирмы и за ее пределами, адаптация новых сотрудников, новые знания. |
| 5 | Групповая мотивация. | Миссия, корпоративная культура, принадлежность команде, социально-психологический климат, соответствие целям, получение информации. |
| 6 | Уровень ответственности и делегирование полномочий. | Ответственность за других людей, участие в управлении, самовыражение, ощущение значимости, проявление инициативы, власть. |
| 7 | Возможность карьеры, участие в принятии решений. | Свобода выбора действий, удовлетворение собственных амбиций, достижение более высокого положения в обществе, применение имеющихся знаний и навыков, оправданные ожидания. |
| 8 | Оценка труда. | Признание достигнутых результатов, ориентация на успех, удовлетворенность трудом, уважение. |

Система мотивации труда персонала

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.

– самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует

отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами,

вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной

литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после

названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.
2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.
3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);

- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленную в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в

знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);
- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ бакалавриата в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам бакалавриата в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для дифференцированного зачета (зачета с оценкой).

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам бакалавриата в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА/Тема 1.1. Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о системе планирования работы с персоналом
- изучить методики анализа трудовых показателей

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1. | Анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Планирование работы с персоналом | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Виды анализа трудовых показателей | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 1.1. Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Текст лекции.

Кадровая политика — это ориентиры для действий и принятия решений относительно персонала, которые обеспечивают наиболее эффективное достижение целей гостиничного предприятия. Кадровая политика гостиничного предприятия включает: требования к

персоналу; планирование персонала (количественное и качественное); маркетинг персонала (занятость, сокращение, увеличение штата); обучение персонала; кадровый аудит; политику стимулирования; социальную политику; коммуникационную политику и т.д.

Кадровая политика является частью концепции развития и должна учитывать долгосрочные тенденции и планы компании. В современных условиях кадровая политика приобретает стратегический характер. При этом возрастает роль кадрового планирования, которое становится главным инструментом реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.

Основной принцип отбора персонала — нужный человек в нужное время на нужном месте. Реализация этого принципа требует системного подхода, и первым шагом на этом пути является планирование персонала.

Необходимость в хорошо обученных работниках с опытом работы в индустрии гостеприимства и проблема большой текучести рабочей силы предопределяют актуальность эффективного планирования кадров. В последние годы кадровое планирование стало таким же важным делом в процессе управления предприятием, как планирование финансов.

Кадровое планирование — процесс обеспечения гостиничного предприятия необходимым количеством квалифицированного персонала, принятым на правильные должности в правильное время. Связанное с общим развитием компании, оно должно учитывать изменения внешних факторов: демографические изменения, изменения уровня образования, степень конкуренции, государственное вмешательство в экономику, технологическое развитие и др.

Цель кадрового планирования — в соответствии с требованиями производства предоставить работникам рабочие места в нужное время и в нужном количестве. Рабочие места должны быть предоставлены в соответствии со способностями и склонностями работников, должны позволять развивать их способности и обеспечивать эффективность труда. Кадровое планирование осуществляется как в интересах организации, так и в интересах персонала. Оно интегрировано в общий процесс планирования организации и должно, дать ответы на следующие вопросы:

- сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы;
- каким образом можно привлечь необходимый и сократить Излишний персонал без нанесения социального ущерба;
- как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями;
- каким образом обеспечить развитие кадров для выполнения новых квалифицированных работ и поддерживать их знания в соответствии с требованиями производства;
- каких затрат потребуют запланированные кадровые мероприятия?

Процесс кадрового планирования в гостиничном предприятии состоит из четырех основных этапов, главным из которых является совпадение спроса и предложения.

Кадровое планирование осуществляется поэтапно по следующим направлениям:

- анализ действующего персонала гостиницы;
- оценка ожидаемых изменений в предложении кадров в планируемый период времени;
- прогноз спроса на кадры в планируемый период;
- принятие мер для обеспечения доступности требуемых кадров в нужный момент (совпадение спроса и предложения). Кадровое планирование может быть стратегическим, тактическим и оперативным

2. Стратегическое управление персоналом

Стратегия — это набор правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности. Понятие стратегии рассматривается как один из процессов управления организацией.

Важнейшим этапом стратегического управления является определение миссии и целей деятельности организации. Цели должны быть логичны, однозначны, позитивны, увязаны между собой, выполнимы и понятны для исполнителей.

После установления целей на перспективу разрабатываются стратегические варианты развития компании, т.е. возможные пути достижения поставленных стратегических целей.

Стратегическая роль управления персоналом в структуре управления гостиницей заключается в следующем:

- стратегия управления персоналом должна быть представлена на высшем уровне управления организацией;
- особенности управления персоналом необходимо учитывать при разработке стратегии бизнеса и организационной структуры;
- все линейные руководители должны участвовать в реализации стратегии управления персоналом.

Стратегическое управление персоналом гостиничного предприятия должно быть направлено на организацию отношений и связей с внешним и внутренним рынком труда, политику использования персонала, выбор и реализацию стилей управления, организацию рабочих мест и охрану труда

Элементами стратегического управления персоналом гостиницы являются:

- цель гостиницы;
- система планирования;
- отношения высших управленческих кадров;
- организационная структура служб управления персоналом;
- критерии эффективности системы управления персоналом;
- ограничения на функционирование системы;
- доступность, полнота и обоснованность используемой информации;
- образование управляющих;
- взаимосвязь с внешней средой.

Для поддержания оптимального уровня управления персоналом в гостиничном предприятии необходима существенная финансовая поддержка. Бюджет по управлению персоналом чаще всего включает расходы на подбор персонала; социальную поддержку сотрудников, а также средства на поддержку сотрудников в особых обстоятельствах; обучение сотрудников, повышение их квалификации; мотивацию труда сотрудников, а именно: на изготовление знаков отличия, благодарственных писем, а также денежные суммы для премирования лучших сотрудников и др.

3. Определение потребности в персонале

Одним из основных вопросов кадрового планирования является определение потребности в персонале, которое базируется на данных об имеющихся и запланированных рабочих местах, плане проведения организационно-технических мероприятий, штатном расписании, плане замещения вакантных должностей. Планирование потребности в персонале включает:

- оценку наличных трудовых ресурсов;
- оценку будущих потребностей;
- разработку программы удовлетворения будущих потребностей.

Необходимо также определить, какое количество людей потребуется для выполнения конкретной операции, и оценить качество труда; провести прогноз численности трудовых ресурсов, необходимых для выполнения всего комплекса работ в отеле, а также оценить существующий рынок труда на предмет наличия квалифицированных работников, уровня зарплаты и т. п.

Исходными сведениями для определения плановой численности сотрудников, их профессионального и квалификационного состава являются производственная программа и плановая норма выработки

В гостиничном бизнесе кадровая политика определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу.

Количество обслуживающего персонала для обеспечения работы гостиницы в расчете на одного гостя зависит от многих факторов, и в первую очередь от категории гостиницы:

- одна звезда — 0,4 и более работников;
- две звезды — 0,6 и более работников;
- три звезды — 0,8 и более работников;
- четыре звезды — 1,2 и более работников;
- пять звезд — 2 и более работников.

Выделяют два этапа для определения потребности предприятия в персонале: прогноз общей потребности в кадрах в плановый период, а также наличного обеспечения кадров — планирование численности сотрудников, планирование профессионального состава; расчет плановой дополнительной потребности в кадрах.

В гостиничных предприятиях нередко используется метод планирования «от достигнутого уровня», или так называемый балансовый метод. Тогда численность работников в плановом периоде (ЧРп) рассчитывается по формуле

где ЧРот — численность работников в отчетном периоде; Ig — индекс роста объема услуг; Iw — индекс роста производительности.

Однако в таком случае есть вероятность переноса недостатков в использовании работников в текущем году на следующий год. Следовательно, расчеты необходимо дополнять анализом использования фонда рабочего времени.

Аналитические методы расчета численности персонала основаны на изучении затрат рабочего времени и определении трудоемкости каждого вида работ (Нti). Зная фактически полезный фонд рабочего времени одного работника (Ф), занятого выполнением i-го вида работ, расчетную численность работников в плановом периоде можно определить по формуле

Трудоемкость производства i-го вида работ равняется, произведению трудоемкости i-го вида продукта на его количество по плану.

Однако если не обеспечивается условие непрерывности процесса деятельности, общая численность работников рассчитывается с некоторой погрешностью.

При расчете необходимо использовать коэффициент выполнения нормы выработки (например, сколько номеров должна по норме убирать горничная), который обеспечивает учет равномерности объема производства услуг в течение отчетного периода и экстраполируется в плановый период.

В гостиничном бизнесе необходимо проанализировать, имеются ли колебания потребности в рабочей силе в течение года, в отдельные периоды относительно расчетного среднегодового показателя. Диапазон показателей может быть значительным. Поэтому гостиница, рассчитав среднегодовой показатель потребности в кадрах, может в отдельные периоды чувствовать либо нехватку персонала, либо его избыток.

Сегодня в гостиницах для эффективного планирования профессионального состава кадров чаще всего сначала определяют общую численность персонала, а затем распределяют ее в соответствии с существующей структурой по профессиям.

Дополнительная потребность (ДП) в кадрах возникает при изменении объема услуг и уровня производительности труда и рассчитывается по формуле

$$ДП = ЧРК - ЧРН,$$

где ЧРК и ЧРН — расчетная численность работников гостиницы на конец и начало планового периода соответственно.

Для разработки плана мероприятий по комплектованию штата гостиницы необходимы сведения о дополнительной потребности в кадрах на возмещение планируемой потери рабочей силы в связи с текучестью кадров

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. В чем состоит порядок разработки оперативного и стратегического плана работы с персоналом.
2. Содержание и сущность оперативного плана работы с персоналом.
3. Определение потребности и планирование привлечения персонала.
4. Планирование использования и безопасности персонала.

5. Опишите планирование развития персонала.
6. Планирование высвобождения персонала.
7. Комплексная система трудовых показателей
8. Основные цели нормирования:
9. Структура рабочего времени.
10. Виды анализа трудовых показателей
11. Факторы, влияющие на динамику и уровень производительности труда
12. Последствия повышения (снижения) производительности труда

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА/Тема 1.2. Планирование системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала. - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о методах поиска, подбора и отбора персонала
- изучить технологии построения системы найма персонала

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1.1. | Методы поиска персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 1.2. | Построение системы найма персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |
| 1.3 | Оценка эффективности системы найма персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 1.2. Планирование системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала.

Текст лекции.

Рекрутер организации занимается поиском новых сотрудников, когда: создается новая компания, филиал; происходит расширение имеющегося штата компании; необходимо найти нового сотрудника на место уволившегося или уволенного. Найм сотрудников – важная составляющая эффективной работы компании. Правильно выбранная стратегия поиска и отбора специалистов позволит сократить потери времени, денег, сил и кадров. Принципы найма сотрудников Чтобы провести эффективный найм персонала в организацию, нужно придерживаться нескольких принципов в работе: Своевременность. Каждый этап при поиске персонала должен иметь четко ограниченные временные рамки, которые обеспечат решение поставленных задач. Соответствие. Используемые методы поиска персонала не должны противоречить поставленным задачам и целям. Результативность. Успех каждого этапа при найме персонала зависит от эффективности выполнения предыдущего. В конечном итоге это позволит нанять квалифицированного сотрудника, а не тратить финансы на обучение кадров. Только четкое следование перечисленным принципам позволяет повысить эффективность работы кадровых работников. Виды найма персонала Поиск персонала – трудоемкий процесс, который требует решения различных вопросов. Так, найм персонала ставит, в частности, следующие вопросы: где осуществлять поиск, как оповестить потенциальных кандидатов об открывшейся вакансии. Существует два вида поиска персонала: внутренний – поиск среди сотрудников компании; внешний – поиск среди людей, которые не имеют отношения к организации. У каждого способа есть свои преимущества и недостатки, которые влияют на затраты и скорость выбора кандидата. Внутренний найм персонала выполняется несколькими способами: повышение по службе одного из работников; перемещение специалиста из одного отдела в другой; подбор из бывших сотрудников, которые уволились по объективным причинам; с помощью распространения внутренних объявлений (открытый конкурс на вакантные места); рефералы сотрудников; рассмотрение предыдущих кандидатов. Применение внутреннего способа поиска позволяет стимулировать специалистов на усердную работу, экономит финансы организации, помогает в развитии лояльности сотрудников. Но при этом отмечаются различные недостатки – отсутствие новых идей, ограниченный охват специалистов, рост напряжения между сотрудниками (при продвижении одного из них по карьерной лестнице). К внешним источникам найма персонала относят: прямой набор – размещение уведомлений о вакансии; обращение на биржи; поиск с помощью кадровых агентств; рекламу; поиск среди студентов учебных заведений; профессиональные ассоциации. Данный процесс поиска занимает больше времени, требует высоких затрат (как при найме сотрудника, так и для его стимулирования в дальнейшем), но при этом позволяет сохранить доброжелательную атмосферу, увеличить масштабы выбора кандидата и привлечь сотрудников с новыми идеями. Процедура найма персонала Многие компании осуществляют найм персонала в организацию хаотично, не задумываясь о правилах и полноценной системе подбора специалистов. Это провоцирует потерю времени, сил и финансов, ведь найти квалифицированного сотрудника, который будет отвечать реальным требованиям компании, достаточно трудно. Этапы процесса найма персонала: Осознание необходимости в найме сотрудника и формирование заявки от руководителя. При этом указываются требования к кандидатам. Определение условий найма персонала. На данном этапе выполняется подготовка инструкции с подробным указанием требований, прав, функций и обязанностей сотрудника. Выбор вида найма персонала в организацию. Подбирается наиболее оптимальный источник поиска сотрудников в зависимости от поставленных задач. Прием документов от кандидатов.

Профессиональная ориентация – ознакомление со сферой деятельности, организацией, профилем работы. Отбор кандидатов. Включает несколько этапов – знакомство, анализ документов, сбор информации о соискателе, сопоставление представленной информации с заявленными требованиями и проведение собеседования. Определение профпригодности кандидата, проведение тестирования. Прохождение медицинского осмотра (для определенных направлений деятельности – обязательное условие). Прием на работу. Выбор наиболее подходящего из представленных соискателей. Если работодатель и соискатель довольны полученными результатами, то заключается трудовой договор, после чего производится назначение на должность. Организация найма персонала предполагает последовательное прохождение всех этапов для снижения ошибок при приеме соискателей на определенные должности. При этом происходит формирование положительного имиджа компании. Методы найма Для работодателя главное – подобрать сотрудников, которые были бы ответственными, целеустремленными и профессионально выполняли поставленные задачи. Именно специалисты – лицо компании, которые могут как погубить ее, так и вывести на новый уровень. Существуют различные методы найма сотрудников, у которых есть свои преимущества и недостатки: Реклама в специализированных изданиях. Позволяет найти серьезных соискателей, которые интересуются и разбираются в направлении деятельности компании. Службы занятости. У них есть большая база соискателей. Образовательные учреждения. Многие учебные заведения имеют собственные службы трудоустройства, которые могут порекомендовать успешных студентов. Кадровые агентства. Проводят дополнительную работу с соискателями, отсеивая тех, кто не отвечает заявленным требованиям заказчика, дают рекомендации во время окончательного выбора сотрудника. Случайные соискатели. Нередко специалисты, самостоятельно обратившиеся в компанию по поводу вакантных мест, оказываются именно теми кандидатами, которые нужны. Формирование сообщения о вакантной должности на телевидении, электронных картах города, в общественных местах. Использование различных площадок (доски объявлений, сайты для поиска работы).

Если рассматривать отдельный блок "Подбор персонала" (а их уйма, но об этом потом), с учетом того, что в штатном расписании есть открытая единица и выделен бюджет, то схема будет следующая (это максимально расширенный вариант)

Заявка на подбор от руководителя

1. Стратегия активного и пассивного поиска (формирование этапов отбора)
2. Собеседование с Рекрутером / или сразу Рекрутер + руководитель или с другим

ЛПР

3. Тестирование (при необходимости)
4. Сбор рекомендаций
5. Служба безопасности
6. Offer
7. Выход сотрудника и оформление

1. Заявка на подбор (расширенная статья про составление заявки тут)

С самого начала, необходимо определить, какие задачи должен решать специалист в отделе (его функционал) и какие качества ему помогут решить их на отлично (проф и личностные компетенции), именно поэтому нужно развёрнуто пояснить рекрутера кто требуется, ведь без нормального ТЗ и результат (вы поняли какой) Что нужно отразить в заявке, если у вас в компании есть внутренний менеджер по подбору персонала:

Название должности и отдел, где открыта вакансия

- Кому будет подчинение и будет ли кто-то в подчинении
- Социальные характеристики (пол, возраст)
- Образование, знание языков, доп курсы
- Описать функционал (задачи которые будет выполнять внутри отдела и со смежными подразделениями)

- Требования к проф опыту и личностным качествам
- Мотивация (оклад и премии), подробно расписать схему оплаты
- Вопросы, которые следует уточнить Рекрутеру на этапе телефонного звонка (45 шт. по проф компетенциям)

Если у вас есть проверочный тест для кандидата, то его необходимо подготовить заранее и приложить к заявке! Заявку необходимо утвердить с Рекрутером, пообщаться лично и еще раз акцентировать все необходимые моменты и утвердить бриф.

2. Стратегия активного и пассивного поиска (формирование этапов отбора)
После того, когда заявка готова, Рекрутеру необходимо выстроить стратегию поиска сотрудника и воронку движения кандидата по всем этапам Профиль кандидата (где отражаются все основные моменты из заявки + вопросы и кейсы, которыми будет оцениваться специалист на этапе отбора)

- Утвердить кол-во этапов и сроки обратной связи от ЛППР.
- Определить формат проведения интервью (индивидуальное, групповое и т.д.)
- Выстроить пассивный поиск - входящий поток (публикации на job сайтах, соц сетях, среди сотрудников и тд)
- Выстроить активный поиск - поиск "руками" (работа с базами, job сайтами, hunting, e-мейл рассылки, услуги КА и т.д)

3. Собеседование

Формат интервью может быть разный, если требуется массовый подбор, то целесообразно делать групповое собеседование (он же assessment центр), который будет проводить Менеджер по подбору персонала. Если позиции точечные, то делаем индивидуально с каждым кандидатом. Стандартный формат следующий отсев резюме

- первичный телефонный звонок
- встреча в офисе
- повторная встреча при необходимости
- ответ (положительный или отрицательны)

Как проводить первичное собеседование выбирайте сами, могут быть разные варианты, все зависит от количества лиц принимающих решение, например:

Только Рекрутер

Рекрутер + Руководитель

Рекрутер + Руководитель + еще ЛППР, если есть

4. Тестирование

Если вакансия требует тестового задания, то следует заранее его подготовить! Если вы быстро нашли того, кого хотели и чтобы человек не ждал, пока вы составите задание (убежит же к другим, более ловким и быстрым)

Не рекомендую давать тест перед интервью (сократите воронку хороших сотрудников), да, это быстрый способ проверить человека, но велик риск того, что хорошего кандидата схантит другой, т.к. он пока не увидел ценности в вашем предложении и компании. Не перегибайте со сроком тестового, до 4-5 часов вполне адекватно. Если есть возможность, то оплатите тестовое, особенно, если это реальная рабочая задача.

5. Сбор Рекомендаций

Если кандидат подходит, то обязательно соберите на отзывы у прошлого работодателя, коллег, клиентов, если реально. Берите не менее трех контактов (желательно непосредственных руководителей будущего сотрудника)

6. Служба безопасности

Один из этапов может быть прохождение СБ. Заранее на этапе первого интервью говорите об этом кандидату.

7. Offer

Если кандидат прошел все этапы, тогда направляется Offer в формате pdf на почту с копией на всех заинтересованных лиц. Формы документов бывают разные, но основная информация

должна быть следующая:

ФИО, благодарность за встречи, предложение на следующих условиях

- Название должности, фио и должность непосредственного руководителя
- Должностные обязанности: указать все задачи, которые будут выполняться в рамках данной позиции
- Период ИС
- Оклад и премия на ИС (указывать в net)
- Оклад и премия на после ИС (указывать в net)
- График работы, форма занятости
- Иные условия компенсации и доп. плюшки (Например: 13 зарплата, ДМС, оплата мобильной связи и т.п.)
- Дата выхода
- Также можно написать о сроках действия данного предложения (т.е. если до определенной даты не будет ответа, то предложение аннулируется)
- Подпись и согласие от кандидата
- Можно внести данный пункт как дополнение с просьбой выслать скан или принести в первый рабочий день

Написать список документов, которые необходимо при себе иметь в первый рабочий день!

9. Выход сотрудника и оформление

Заранее до выхода сотрудника подготовить ему рабочее место, создать учетные записи, настроить ПК, согласовать договора у юристов и бухгалтерии, забронировать переговорку для Welcome-тренинга в первый рабочий день и проинформировать отдел, куда выходит человек. Пусть сотрудник преждёт и поймет, что его ждали ;)

Как мы видим, этапов много и каждый из них важен, они пройдут быстро, если процесс в компании автоматизирован!

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Определение потребности в кадрах и формулирование требований к персоналу.
2. Анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах.
3. Модель рабочего места.
4. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
5. Основные правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
2. Способы привлечения персонала.
3. Активные методы найма кадров.
4. Вербовка персонала.

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА / Тема 2.1 Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- изучить методики оценки персонала предприятия
- сформировать знания о технологиях построения эффективной системы оценки персонала

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Формы и методы оценки персонала | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Построение системы оценки персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Оценка эффективности оценочных мероприятий | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 2.1. Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса

Текст лекции.

Оценка персонала - это целый целенаправленный процесс установления соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом /8, 204/.

Оценка персонала в организации должна проводиться регулярно, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда, справедливо оцененные руководителям, а руководителями по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее их использовать. Важная роль в осуществлении оценки принадлежит специалистам по управлению персоналом, менеджерам, в целом руководителям различного ранга.

Для осуществления оценки персонала, важное значение имеет определение целей, методов, критериев оценки.

Цели оценки персонала:

Улучшение качества, которое достигается путем периодического и систематического оценивания.

Единство действий в управлении, так как единая система оценки позволяет ожидать, что действия по управлению будут соответствовать результатам оценки и будут более эффективными.

Более эффективное использование человеческого потенциала. Коллектив организации имеет социально-психологический потенциал, который должен быть использован, который должен быть использован по возможности лучшим образом.

Формирование и поддержание здорового морально- психологического климата в коллективе. Обоснованная, справедливая и гласная оценка способствует здоровому морально-психологическому климату.

Повышение производительности, так как персональные оценки - стимул для оцениваемых. Длительность повышения производительности существенно зависит от правильности оценки персонала.

Основные задачи оценки персонала:

Управленческое воздействие. С помощью оценки, а также с помощью оценочного разговора можно показать сотруднику его место в соответствии с его достижениями, что способствует управляемости персонала.

Определение размеров вознаграждения, так как лишь при объективной оценке достижений сотрудника, возможно, справедливо оплатить его труд.

Развитие персонала, так как обеспечивает выбор достойных форм поощрения и содействия профессиональному росту работников.

Рациональное использование сотрудников, поскольку оценка обязательна при занятии рабочего места, повышение по службе, перемещение принятия решения об оставлении рабочего места.

Трудовая мотивация, так как она - импульс к сознательной деятельности сотрудников, направленный на повышение достижений.

Кроме того, оценка персонала может помочь в решении таких значительных задач, как:

- установление обратной связи с сотрудником по профессиональным, организационным и иным вопросам;

- удовлетворение потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик.

Определение степени эффективности труда имеет своей главной целью: улучшить результативность работы персонала, помогая ему реализовать и полностью использовать его потенциал; снабжать работников и руководителей информацией, необходимой для принятия решений, связанных с работой

В этом заключается основная цель оценки результатов деятельности персонала деятельности персонала, которую можно разделить на три группы функций: административную, информационную и мотивационную.

Административные функции: повышение по службе, понижение, перевод, прекращение трудового договора. Каждая организация должна осуществлять оценку труда своего персонала для принятия административных решений о повышении, переводе и прекращении трудового договора. Продвижение по службе помогает организации, поскольку позволяет ей заполнять вакансии служащими, которые уже проявили свои способности. Оно помогает и служащим, удовлетворяя их стремление к успеху, достижениям и самоуважению. Продвижение по службе - отличный способ признания достижения работника. Однако при принятии решении о продвижении по службе руководство должно поощрять только тех, кто имеет способности для эффективного исполнения обязанностей в новой должности. К сожалению, иногда повышают тех работников, которые хорошо исполняют свои нынешние обязанности, но не располагают потенциалом для эффективной работы в новой должности.

Перевод можно использовать, чтобы расширить опыт работника, а также в тех случаях, когда руководство считает, что он или она будут работать более эффективно в другой должности. Иногда перевод используется и в тех случаях, когда человек работает неудовлетворительно, но в связи с его большим стажем или прошлыми заслугами руководство считает, что прекращение трудового договора с ним было бы неэтичным. В такой ситуации перевод представляет собой понижение в должности, и работник оказывается на такой должности, где он еще может приносить какую-то пользу, но не будет "блокировать" карьеру молодому способному работнику.

В тех случаях, когда работнику сообщили оценку результатов его труда и предложили достаточные возможности для ее улучшения, но он не хочет или не может работать по стандартам организации, трудовой договор с ним должен быть расторгнут. Какова бы не была административная ситуация, ясно, что без эффективного метода оценки результатов деятельности невозможно принять решения.

Информационные функции. Оценка результатов деятельности нужна для информирования людей об относительном уровне их работы. При должной постановке этого дела работник узнает не только о том, достаточно ли хорошо он работает, но и каковы сильные или слабые стороны и в каком направлении он может совершенствоваться.

Мотивационные функции связаны с тем, что, определив сильных работников, администрация может должным образом вознаградить их благодарностью, зарплатой или повышением в должности. Систематическое положительное подкрепление поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, должно вести к аналогичному поведению и в будущем.

Информационные, административные и мотивационные функции трудовой деятельности взаимосвязаны и действуют как система. Информационная, ведущая к административному решению о повышении по службе, должна положительно мотивировать человека к хорошей работе.

Оценка деятельности персонала требует наличия стандартов, с которыми сравнивается его деятельность.

В стандарты исполнения следует включать два основных вида информации: что сделано и как хорошо это сделано. Стандарты исполнения нацелены на то, как хорошо задания выполнены. Каждый стандарт должен быть достаточно ясно изложен, для того, чтобы руководитель и подчиненный знали, чего ожидать, и будет ли это достигнуто. Так как стандарты исполнения и трудовые задачи тесно связаны между собой, общепринятым является их взаимное развитие. Стандарты исполнения приводят требования к работе на уровни, приемлемые или неприемлемые для поведения работника. Они играют критическую роль в системе "анализ работы - оценка исполнения"

Ключевыми требованиями к любой системе оценки являются: уместность, чувствительность, надежность, приемлемость и практичность. Рассмотрим каждое из них.

Уместность предполагает, во-первых, четкие связи между стандартами исполнения для индивидуальной работы и целями организации и, во-вторых, четкие связи между критическими элементами, идентифицированными через анализ работы и размеры оценочных форм. Уместность - это ответ на вопрос: "чем в действительности является разница между удачей и неудачей в индивидуальной работе?"

Чувствительность заключается в том, что оценочная система исполнения должна быть способна отличать эффективных исполнителей от неэффективных. Если этого нет, то система оценки не может быть использована для целей управления и, конечно, не может помочь работникам в их развитии. Все чаще западные страны стараются осуществить оценку исполнения через "профиль исполнения", который является компьютерной разработкой, где сильные и слабые стороны подчиненного, отклоняющиеся от средней величины, представляют собой его собственные способности. Эта градация по уровням бессмысленна для сравнения работников друг с другом, но она очень полезна для индивидуального продвижения и развития. Практика показывает наличие противоречия между оценками, сделанными для административных целей развития работников. Оценочная система, спроектированная для административных целей, требует информации о различиях между индивидуумами, тогда как система, спроектированная для роста сотрудников, требует информации о дифференциации среди сотрудников. Это - два различных типа информации.

Надежность касается последовательности суждений. Для любого работника оценка составляется по рейтингам работы независимо от других, близких по смыслу суждений. Но оценки, данные различными людьми (руководители, равные по положению, подчиненные), очень различаются по одной и той же работе. Снабжая надежными данными, каждый оценщик должен иметь соответствующие возможности для наблюдения за тем, что работник сделал, и за условиями, в которых он это сделал. Иначе ненадежность может выглядеть как непривычность.

Приемлемость - на практике наиболее важное требование, так как программы управления персоналом должны быть поддержаны теми, кто будет их использовать, или теми,

кто потенциально может им препятствовать. К сожалению, многие организации не прилагают достаточных усилий для поддержки и участия тех, кто будет использовать оценочную систему. Упор делался больше на технический аспект, чем на межличностные и внутри коллективные компоненты программ оценки исполнения. Этими действиями власти подрывают доверие ко всей оценочной системе. Проще заручиться активной поддержкой и содействием подчиненных для определения точных аспектов оценки исполнения, которые они дадут. Следует проявлять больше открытости в управлении персоналом, с тем, чтобы сказать: "Вот что вы должны делать для компетентного исполнения", а затем ожидать выяснения типов приемлемости доверительности, которые необходимы для оценки исполнения.

Практичность предполагает, что инструменты оценки должны быть просты для понимания и использования руководителями и подчиненными.

Изучив роль методов оценки персонала, следует перейти к непосредственному рассмотрению самих методов.

1.3 Виды методов оценки персонала

В индустрии гостеприимства оценку деятельности персонала производят по двум направлениям:

- учет результатов труда (прямая оценка);
- анализ деловых и личных качеств работника, влияющих на эти результаты (косвенная оценка).

Прямые виды оценок требуют, чтобы руководитель и подчиненный вместе определили согласованные конкретные цели, которые впоследствии будут использованы в качестве стандарта для будущих оценок.

Косвенные оценки являются традиционными, они сфокусированы на таких чертах характера работника, как инициатива, способность срабатывать с коллективом, надежность, отношение к людям, т.е. рассматриваются личностные качества работника в сопоставлении с предписанными ему должностными обязанностями.

Рассмотрим прямые и косвенные оценки деятельности более подробно.

Прямой вид оценки деятельности персонала может быть предоставлен как система оценки результатов труда и управления по целям. Процедура оценки результатов труда персонала довольно сложна и во многом напоминает процедуру проведения качественной оценки работ. Различие состоит в том, что во втором случае за базу оценки берется сама работа, а в первом — ее выполнение и деловые качества персонала. С помощью оценки результатов труда определяют, насколько эффективно работник выполняет свою работу в сопоставлении с конечными целями организации (эта процедура применима только в отношении постоянных (штатных) работников).

Для того чтобы процедура оценки результатов труда была эффективной, она должна:

- установить «стандарты» результативности труда для каждого рабочего места;
- установить процедуру оценки результативности труда (когда, сколько часто и кто проводит оценку, критерии и методы оценки);
- побуждать лиц, проводящих оценку, на то, чтобы они собирали информацию о результативности труда работников;
- обсудить результаты оценки с работником;
- принять решение и задокументировать оценку /10, 35/.

Учет результатов труда в той или иной форме практикуется в отношении практически всего персонала, поскольку является основой оплаты труда. Для рабочих и части служащих результаты труда выражаются в установлении ясных и четких целевых показателей, на которые должен выйти работник через определенный срок. Для тех категорий персонала, чей труд не может быть строго пронормирован, главными критериями результативности их труда могут выступать:

- производительность труда;
- соответствие заранее поставленным целям на определенный период.

Под производительностью в данном контексте понимаются количественные и качественные результаты работы персонала за определенный период.

Работы определенного вида и качества могут быть измерены в единицах количества предоставляемых услуг на единицу времени. Соизмеримость различных видов результатов труда и их качества можно обеспечить путем сравнения со стандартом.

Результат труда в принципе зависит от производительности работника, производительности используемых факторов и условий труда.

К объективным факторам производительности относятся средства труда (машины), вспомогательные и производственные материалы, методы и организация производства, организация рабочего места и условий труда, время и структура труда.

Субъективные факторы производительности могут корениться в самом сотруднике (способность и желание к производительности) или в социальной структуре предприятия (отношения начальников и подчиненных, производственный климат, климате группах). Производительность определяется способностями (телосложение, одаренность, образование, опыт) и производительными возможностями в данное время (здоровье, утомление, биоритм). Желание к производительности постоянно зависит от субъективной оценки стимулов деятельности (удовлетворение от труда), причем важную роль играют факторы вознаграждения труда, возможностей развития, участия в принятии решений, условия труда, безопасность и т.п.

Для простой оценки производительности могут быть использованы показатели выработки (например, для сдельной оплаты). При дифференцированной оценке Производительности сотрудника в оценку должны быть включены, прежде всего, его производительность (количество и качество результатов труда или выполнения цели Работы, достижения как человека), его поведение при выполнении работы (по отношению к коллективу предприятия и посторонним, соблюдение инструкций и указаний, надежность, обращение с предметами) и его пригодность к использованию в работе (самостоятельность, гибкость). Оценку отдельных критериев можно произвести по взвешенной шкале балльных оценок.

Критериями, по которым можно измерить участие работополучателей в результате, являются:

- выполненная работополучателем работа (часы, количество продукции, качество);
- социальный статус и принадлежность работополучателя к предприятию;
- участие в создании стоимости;
- положение с заказами;
- развитие оборота;
- результат деятельности предприятия;
- распределение прибыли.

Критерии могут быть относительно объективно определены при помощи системы учета в организации (например, годового баланса).

Управление по целям (УПЦ) — хорошо известный процесс управления, который полагается на достижение установленных целей для гостиничного комплекса в целом, для каждого отдела, для каждого менеджера внутри каждого отдела и для каждого работника. УПЦ — это не мера исполнения работников, это мера вклада каждого работника в успех организации.

Управление по целям — система планирования и контроля. Оценка деятельности персонала по достижению целей эффективна только при условии, что индивидуальные и организационные цели совместимы и интегрированы в единую систему, которая предполагает создание механизма взаимодействия формального процесса корпоративного планирования с системой индивидуальной ответственности и стимулирования работников /11,608/.

Оценка по целям состоит из следующих этапов:

1. Определение нескольких главных обязанностей (функций) работника.

2. Конкретизация каждой из этих функции в определенных экономических показателях (прибыль, издержки, объем, сроки, качество и т.д.).

3. Установление единиц измерения (проценты, дни, тенге) и системы показателей, отражающих результаты деятельности (сокращение сроков, снижение брака, рост прибыли в процентах к прошлому году — для управляющих и т.д.)

4. Установление минимальных и максимальных «стандартов исполнения» по каждому показателю.

5. Соотнесение максимальных и минимальных результатов исполнения с принятыми стандартами (выше максимального, на его уровне, ниже минимума) и выведение оценочного балла.

6. Средняя оценка по всем показателям.

Поскольку положение работника в гостинице определяется его рабочим местом или должностью, то его вклад в деятельность отеля должен осуществляться на основании того, насколько хорошо он справляется со своими обязанностями.

Анализ должностных требований и содержания работы на рабочих местах принципиально важен для установления целей. Его следует проводить в таком порядке:

1. Рассмотреть необходимость или целесообразность того или иного вида трудовой деятельности и ее вклада в результаты деятельности подразделения (или организации).

2. Определить ключевые аспекты этой деятельности, от которых зависит успех достижения конечных целей, и ранжировать их в порядке приоритета. Если цели деятельности разнообразны и многочисленны, их следует ранжировать таким образом, чтобы работнику было ясно, что требует первоочередных усилий и особого внимания.

3. Обосновать нормы трудового поведения, которые отражают желательный результат. Он должен быть приемлем для данной организации, т.е. отвечать ее требованиям к исполнению служебных обязанностей на тех или иных рабочих местах.

4. Выбрать систему единиц измерения для оценки работников. (Следует выработать показатели, позволяющие представить в количественном выражении даже те стороны деятельности или качества работников, которые с трудом поддаются измерению).

5. Определить, что требуется для улучшения работы и способа ее выполнения и как это может быть достигнуто работником за определенный период.

Анализ деятельности работников, исходя из качества исполнения функциональных обязанностей, позволяет установить причины или «узкие места», ставшие причиной невыполнения запланированных целей. При этом возможность обоснованно. Распределять ответственность между руководителями и подчиненными появляется в том случае, если, несмотря на эффективную работу исполнителей, общие задачи организации оказываются невыполненными.

Для контроля за ходом достижения целей необходимо ориентироваться на нормативы. В качестве нормативного принимается такой уровень исполнения обязанности, который считается приемлемым патом или ином рабочем месте по согласованию между руководителями и подчиненными. Относительно нормативных фактические результаты могут быть оценены дифференцирование в виде уровня достижения целей.

При формировании нормативов можно руководствоваться следующими общими установками на:

- анализ результатов деятельности за ряд предшествующих периодов;
- оценку реалистичности предполагаемых нормативов;
- определение различия в уровнях трудовой деятельности в виде отклонении от нормативов ту или другую сторону;
- оценку влияния содержания функциональных обязанностей на нормативы и устранение излишних, малопродуктивных элементов работы или способов ее выполнения.

Содержание и структура требований, предъявляемых к работникам на рабочих местах, влияют на нормативы трудовой деятельности. Закрепление неправильных методов выполнения работы в качестве нормативных способно привести к искажению ожидаемых

результатов, поэтому нормированию трудовых операций должен предшествовать анализ содержания выполняемых функций. Участие работников в разработке предложений по совершенствованию выполняемых функций, их упрощению, совмещению или разделению - непереносимое условие для повышения эффективности работы.

В настоящее время оценка результатов деятельности превращается в один из главных инструментов формирования и развития трудового коллектива. Глубокие знания в этой области являются одной из основных составляющих стиля руководства современного менеджера. Говоря о методологии оценки, специалисты кадровых служб подчеркивают значение так называемой обратной связи, т.е. доведение ее результатов до самих работников, с тем, чтобы они могли сопоставить свои успехи с результатами других. Гласность — одно из важнейших условий повышения эффективности любых систем оценки. Оценка результатов деятельности требует, чтобы руководители собирали информацию о том, насколько эффективно каждый работник выполняет делегированные ему обязанности. Сообщая эти сведения своим подчиненным, руководитель дает им возможность исправить свое поведение, если оно не соответствует принятому. Вместе с тем оценка результатов деятельности позволяет руководству определить наиболее выдающихся работников и реально поднять уровень их достижений, переводя их на более привлекательные должности.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Основные направления оценки персонала.
2. Цели оценки персонала.
3. Задачи оценки персонала.
4. Этапы деловой оценки.
5. Традиционная классификация методов оценки персонала.
6. Сравнительная характеристика различных методов оценки персонала.
7. Система показателей деловой оценки персонала.
8. Личная эффективность сотрудника.
9. Параметры, влияющие на личную эффективность.
10. Российская специфика 360 градусов.
11. Принципы формирования системы оценки личной эффективности работников.
12. Особенности применения методики Ассесмент центр.

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА / Тема 2.2 Профорентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса- Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы успешной адаптации новичков
- изучить показатели эффективности деятельности по высвобождению персонала

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Профорентация персонала предприятий гостинично- | Вводная лекция Информационная лекция |

| | | |
|---|---|--|
| | ресторанного бизнеса | Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Адаптация персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 2.2. Профориентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Текст лекции.

Для решения проблемы долгого поиска специалистов на вакантные должности, отелю необходимо стать привлекательным местом работы. В настоящее время многие гостиницы готовы принимать на линейные позиции и должности средне-операционного звена молодых специалистов с высшим образованием (в приоритете, профильным) и небольшим опытом работы, заинтересованных начать или продолжить карьеру в сфере гостеприимства. Уровень заработной платы, особенно на линейных позициях, часто не является достаточным для придания ценности той или иной открытой вакансии в отеле.

Одними из проблем, присутствующими в большинстве отелей, являются повышенная текучесть нового персонала вследствие отсутствия программ адаптации, и низкий уровень возможностей карьерного роста. Молодой специалист, начинающий впервые свой карьерный путь в гостиничном бизнесе, часто не получает должного внимания, а также информации о специфике работы и возможностях развития в данной сфере и конкретно на данном предприятии. Только при грамотной организации программ адаптации, отели могут не только удержать нового сотрудника, помогая ему спокойно и уверенно войти в рабочие процессы, но и заинтересовать карьерными перспективами, возможностями развития в тех или иных направлениях.

Чтобы справиться с указанными проблемами, я предлагаю внедрение и реализацию программ адаптации с элементами обучения и карьерного консультирования новых сотрудников, особенно тех, кто впервые начал свою работу в гостиничном бизнесе.

Задачами такого рода программ по итогам первого года их реализации для отеля будут являться:

- повышение привлекательности **HR-бренда** отеля среди молодых специалистов (увеличение количества откликов на одну вакансию, уменьшение срока закрытия вакансий);
- снижение текучести кадров;
- эффективная адаптация и удержание новых сотрудников отеля (ожидаемое снижение доли ухода персонала в первый год работы);
- рост интереса среди молодых специалистов к гостиничной индустрии и понимание карьерных перспектив (в том числе в данном отеле);

- привлечение талантливых молодых соискателей для дальнейшего «выращивания» квалифицированных кадров.

Итак, какие этапы включить в программу адаптации нового персонала отеля: знакомство с гостиницей, общая программа обучения, тренинги по развитию навыков, стажировка, карьерное консультирование. **Продолжительность такой программы** может составлять три месяца для каждого нового сотрудника (практиканта), и заканчиваться вместе с испытательным сроком (окончанием практики). Этапы программы распределяются равномерно и циклично в течение всего года для того, чтобы независимо от месяца поступления на работу каждый новый сотрудник мог начать обучение.

Миссию качественной программы адаптации в отелях я вижу в повышении привлекательности гостиничной индустрии как сферы труда. Это немаловажный аспект в современное время, когда мы видим снижение спроса на гостиничном рынке труда среди соискателей, а также дефицит талантливых кадров.

С целью повысить привлекательность HR-бренда и сформировать EVP (Employee Value Proposition – ценностное предложение сотруднику) для молодых специалистов, отель сможет реализовывать совместные программы с профильными учебными заведениями города. Рассмотрите возможность прохождения студентами внутреннего обучения в рамках программы адаптации в вашем отеле. Во-первых, это позволит будущим специалистам лучше понять специфику деятельности гостиницы, узнать возможности и направления построения карьеры в гостиничной индустрии, получить персональные рекомендации. Во-вторых, данная возможность привлечет талантливых и перспективных молодых специалистов начать карьеру в вашем отеле – во время практики и одновременного участия в такого рода обучении они подробно узнают предприятие, пройдут первичную адаптацию и смогут уверенно и быстро приступить к работе.

Кроме того, отель сможет анонсировать возможность обучения по уникальной программе адаптации и все сопутствующие преимущества на своих главных страницах рекрутинговых порталов и в тексте вакансий, в социальных сетях и на собственном сайте в разделе «Карьера». Обучающая программа станет ценностным предложением, которое отель сможет предоставить соискателям на рынке труда гостиничной индустрии. При успешном внедрении и реализации, программа адаптации с элементами обучения окажет положительное влияние на имидж HR-бренда отеля.

Первый этап программы адаптации – знакомство с отелем

Как проходят первые рабочие дни ваших новых сотрудников? Видят ли они что-то дальше своего рабочего места? Встречает ли их ваш отель также радушно, как гостей? Поверьте, ответы на эти вопросы достаточно важны – ведь первое впечатление нужно произвести не только сотруднику, но и вам, как работодателю.

Последние годы, часто общаясь с молодыми специалистами и недавними выпускниками, приходилось слышать один и тот же сценарий начала их работы в отелях – приняли на работу, началось обучение специфике должности во время рабочих смен, а дальше ресепшен или зала ресторана (как пример) ничего не знаем, ничего не видели... О какой качественной адаптации новичков можно говорить, если самая начальная, самая простая степень не реализуется?

Что же нужно сделать в первые дни и в первый месяц работы недавно принятого персонала?

Во-первых, проведите экскурсию по гостевым зонам, покажите основные категории номеров, а также рестораны, конференц-залы и другие возможности отеля. Это касается всех сотрудников, независимо от должности – от уборщицы до техника, они все должны иметь представление о том месте, где будут работать. Также не менее важна экскурсия по служебным зонам – раздевалки, столовая, офис, служебные входы и выходы и др. Как раз во время обхода служебных территорий уместно будет представить новых сотрудников руководителям и менеджменту основных служб отеля, и, конечно же, генеральному

управляющему. Seriously, были случаи, когда молодые специалисты сообщали, что первые три месяца не видели руководство даже в лицо, не говоря уже о личном знакомстве.

Во-вторых, в первые дни у сотрудника должны оказаться на руках все материалы для комфортного начала работы – информационная папка с процедурами и стандартами отеля, выдана униформа, пропуск и т. п.

Задача отдела персонала – в первый же месяц довести до сведения новичков миссию, философию, ценности отеля, особенности корпоративной культуры, принятые традиции. Чтобы сотрудник чувствовал себя комфортно – ему необходимо полностью владеть информацией о своем месте работы, как и что принято в этой компании, а что не приветствуется.

Если у вас проводятся общие собрания для всего персонала отеля – не забудьте на них представить всех новых сотрудников, поступивших к вам за последний месяц/месяцы.

Согласитесь, все выше перечисленные шаги очень просты – но, к сожалению, в отелях о них часто забывают или не считают важными. В то же время, они играют серьезную роль в адаптации сотрудника, и влияют на его дальнейшее желание продолжить работу у вас, а не покинуть отель в первые месяцы работы.

Второй этап адаптации – обучение

Ваш новый сотрудник познакомился с отелем, его коллективом и корпоративной культурой, узнал принятые у вас правила, процедуры и принципы работы. Чем он будет заниматься на протяжении испытательного срока? Какие знания получит для дальнейшей работы не только в своей должности, но и в гостиничном бизнесе?

Я рекомендую вам не сужать рамки обучения новичка до обязанностей внутри его отдела, в который он принят на работу. Особенно это касается тех сотрудников, чей опыт невелик или ранее был не связан с отелями. Гостиничный бизнес, впрочем, как и любой другой, может функционировать слаженно и эффективно при условии, что работающие в нем люди понимают его специфику.

Именно поэтому, в период адаптации нового персонала, грамотным решением руководства и HR-отдела станет предоставление краткосрочного обучения основам деятельности отеля и гостиничной индустрии. Расскажите на небольших семинарах об особенностях работы в отеле вашего уровня, о взаимодействии с гостями и работе с конфликтами, о специфике работы служб отеля и их взаимодействии. Познакомьте поближе новых сотрудников с вашими гостиничными продуктами и услугами – порядком цен, основные процессы их реализации. Не лишним будет кратко пройтись по гостиничному рынку вашего региона, вашим конкурентами и т. д.

Для персонала любого уровня будет полезна информация в том числе о бизнес-процессах и документообороте вашего отеля, если он автоматизирован – то в какой программе (например, Мегаплан, Битрикс и др.), и кто имеет доступ. В общих чертах коснитесь основной АСУ, в которой работает отель и ресторан (более глубокое погружение в изучение программы будет уже предназначено для определенных должностей). Такого рода небольшое обучение не отнимет у вас много времени и ресурсов, его достаточно проводить раз в три месяца, циклично повторяя в течение года. Таким образом, все новые сотрудники получают тот минимум информации, который будет необходим для работы именно в отеле!

Стажировка во время адаптации

Основной ступенью адаптации нового сотрудника, конечно же, является его стажировка в той должности и той службе, куда он был принят. Сам по себе процесс стажировки непрерывен на протяжении всего испытательного срока. Но есть этапы, которые следует изучить уже в первые недели работы. К ним можно отнести:

- изучение стандартов и специфики работы службы, к которой относится должность сотрудника;
- изучение особенностей, основных процедур и чек-листов занимаемой должности, а также обязанностей и зоны ответственности согласно должностной инструкции.

Главным условие успешной стажировки будет являться нахождение нового сотрудника под постоянным патронажем наставника. Именно наставник будет его не только контролировать, но и консультировать по всем возникающим вопросам в работе, помогать в решении различных ситуаций на начальных этапах. Таким наставником может выступить либо руководитель службы, в которую принят новичок, либо старший сотрудник (супервайзер). Важно, чтобы у наставника был и необходимый опыт, и желание обучать.

Для этого следует мотивировать наставника (особенно если это не руководитель службы и у него нет прямого интереса в качественном обучении нового сотрудника). Поощрение будет являться мотивом для эффективного обучения стажера, а не для галочки (как это часто бывает).

В виде поощрения можно использовать не только денежную доплату, но и, например, дополнительный день к отпуску, сертификат на услуги партнеров вашего отеля и др. Главное, отметить работу наставника!

По окончании испытательного срока (и программы адаптации) я рекомендую наставнику и сотруднику подвести итоги стажировки, еще раз пройтись по всем основным моментам самостоятельного вступления в должность, ответить на возможные вопросы новичка.

Помните – грамотно организованная стажировка персонала является залогом его быстрой и качественной работы в дальнейшем.

Тренинги по развитию навыков

Еще одним этапом программы адаптации будут являться тренинги, касающиеся лидерских навыков и умений работать в команде. Это универсальные типы программ для любой службы, любого уровня персонала, в том числе и новичков. Тренинг по лидерству позволит раскрыть потенциал сотрудника, наметить план развития в себе необходимых качеств (особенно, если есть определенные карьерные стремления), а также выявить неформальных лидеров. Тренинг по работе в команде призван помочь сотрудникам эффективно взаимодействовать между собой, решать конфликтные ситуации как внутри службы, так и с персоналом других подразделений.

В программу тренингов рекомендуется включить интересные командные игры, с возможностью проявить себя, например, взять ответственность, принять решение совместно с командой или единолично, побороть свой страх и неуверенность и т. д. Игра с самого начала задает нужный темп тренингу – у участников рождается азарт и интерес к процессу, в котором каждый из них может раскрыться!

Карьерное консультирование

Последний, заключительный этап адаптации, который, зачастую, упускают отели – карьерное консультирование и планирование.

Планирование карьеры сотрудника на начальных этапах его работы в вашем отеле, пожалуй, не менее важный момент, которому нужно уделить внимание. Мы уже не раз поднимали тему ухода персонала в первые месяцы работы. Но, ни одна программа адаптации не сработает должным образом, если новому сотруднику не рассказали о перспективах его развития в отеле, о тех возможностях, которые позволят ему расти и развиваться как профессионалу. Особенно остро данный вопрос стоит у молодых специалистов, недавних выпускников вузов, или же студентов, пришедших к вам на подработку и желающих после окончания учебы продолжить работу у вас. Если изначально они увидят отсутствие каких-либо возможностей роста (не обязательно вертикального) в вашем отеле, если от своих коллег узнают, что можно вечно находиться в должности официанта или администратора службы приема, так и не дождавшись интересных предложений – новички уйдут очень быстро. И, в дальнейшем, позиционирование вашего отеля как работодателя будет сводиться как к месту подработки, но не более. Сарафанное радио сделает свое коварное дело.

Какие шаги отдел персонала и руководство могут внедрить уже на этапах адаптации сотрудника для планирования его карьеры? Самое первое, что нужно сделать – определить все возможности развития и роста для персонала, которые вы можете предложить. Какие

обучающие программы, курсы, тренинги, проекты и виды наставничества существуют в отеле? Есть ли программы кадрового резерва или Talent Management? Существует ли реальная возможность карьерных передвижений вертикально или горизонтально? Потратьте несколько дней и сформируйте, упакуйте все в единый план, назовите его «Карьера и развитие в нашем отеле», сделайте его одним из элементов EVP, частью своей корпоративной культуры. Я уверена, что любой отель располагает ресурсами для развития своих сотрудников – задачей отдела персонала будет являться определить их, и создать на их базе привлекательные эффективные программы!

Таким образом, новый сотрудник, приходя к вам на работу или практику/стажировку, будет введен в курс дела о всех возможностях развития у вас. Проведите в период адаптации небольшую лекцию о карьерных перспективах в гостиничной индустрии и конкретно в вашем отеле. Что нужно для этого делать, какими качествами обладать, какие шаги предпринимать, в каких программах принимать непереносимое участие и проявлять себя. Презентуйте все уникальные возможности роста у вас! Обязательно поделитесь историями успеха вашего персонала – примеры заразительны, и воодушевляют!

Кроме того, рекомендую по окончании испытательного срока организовать личные беседы с сотрудниками. Провести индивидуальное карьерное консультирование каждого, раскрыть потенциал, выявить его заинтересованность роста в том или ином направлении в отеле. Помощником может выступить анкета, предварительно заполнив которую, сотрудник укажет свои принципы работы, ценности, интересы и планы на дальнейшее развитие.

Зачастую, небольшие отели не располагают возможностями именно карьерного роста, но это не значит, что персонал нельзя развивать и предлагать им участие в разного рода проектах, в которых возможна дополнительная финансовая мотивация и расширенный (новый) круг обязанностей. Специфика гостиничного бизнеса тем и привлекательна, что у нее нет жестких границ – отель, располагая своими главными ресурсами, может расширять спектр дополнительных услуг для гостей. Тем самым добавляя новые и интересные проекты в деятельность своих сотрудников. Приведу лишь некоторые примеры из личной практики – новые проекты отеля, на базе его номерного фонда и ресторана:

- «морской кейтеринг» – предложение для теплоходных компаний по организации фуршета и банкета;
- подарочные сертификаты – разработка и продвижение уникальных пакетов (программ) услуг отеля и ресторана;
- программа лояльности для консьержей – бонусная программа для консьержей других гостиничных предприятий с целью рекомендации и продвижения ресторана вашего отеля.

Особая мотивация для сотрудников, участвующих в реализации такого рода проектах (их еще можно назвать «внутренним предпринимательством») – возможность проявить не только свой талант и профессиональные качества, но и удовлетворить свои амбиции в лидерстве и независимости, и, что немало важно, получить дополнительный доход.

Если вы ранее не задумывались о таком способе развития персонала – то, возможно, сейчас пора рассмотреть и внедрить его в программу кадрового и профессионального развития ваших сотрудников. Очевидный плюс для отеля – дополнительный доход в бюджет, который могут принести подобного рода проекты. Инициативные и талантливые сотрудники, назначенные в качестве кураторов, возьмутся с непереносимым энтузиазмом за их разработку и реализацию, а вы сможете установить им, как вариант, определенный процент с дохода. Что может быть интереснее и амбициознее, как свой собственный проект, касаемо улучшения обслуживания или создания нового интересного гостиничного или ресторанного продукта (услуги) в отеле, где ты работаешь.

Подводя итог в рассмотренной нами теме адаптации нового персонала, хочется отметить, что позиционирование гостиничной индустрии как рынка труда целиком и полностью зависит от политики отелей по привлечению новых кадров. Сотрудник, без энтузиазма введенный в должность и обделенный вниманием со стороны компании в первые

месяцы своей работы, – в конечном итоге покинет не только данный отель, но и гостиничный бизнес, выбрав себе в качестве продолжения карьеры другую сферу деятельности. Только совместный качественный подход всех игроков гостиничного рынка труда к решению данной проблемы даст положительный эффект.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Основные направления адаптации.
2. Элементы управления системой адаптации, а также возможные пути решения проблем по каждому элементу.
3. Этапы процесса адаптации
4. Элементы комплексного исследования адаптации персонала в организации.
5. Понятие и методы профориентации
6. Основные преимущества применения услуги аутплейсмента.

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА /Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса. - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о направлениях развития персонал предприятия
- изучить методы построения карьеры в гостиничном бизнесе

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1. | Направления развития персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Построение системы карьерного роста персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Оценка эффективности карьерных мероприятий | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса

Текст лекции.

Профессиональной карьерой называются активные действия специалиста по личностному росту в области своей деятельности как профессионала. Этот процесс чрезвычайно связан с увеличением мастерства и профессионализма и является больше со стремлением к цели, чем ее достижением. При этом удачной она считается только в том случае, когда план профессиональной карьеры включает не просто достижение определенных высот, но и понимание, зачем это было нужно, а также следующих шагов в улучшении личностных и профессиональных качеств.

Планирование профессиональной карьеры является процессом, в результате которого формируется план поэтапного решения поставленной задачи с учетом влияния различных факторов. При этом перед началом процесса необходимо определить свое отношение к ней и общий настрой. Также очень важно понимать к чему стремиться, так как невозможно достичь размытых и неопределенных целей, что неизбежно негативно скажется на мотивации и результате.

Способы развития профессиональной карьеры

Специалисты различают горизонтальное и вертикальное развитие профессиональной карьеры. При этом движением по горизонтальному направлению принято считать рост мастерства профессионала, которое может происходить в направлениях в глубину и ширину. При углублении специалист пытается освоить более трудные варианты своей работы, что, в итоге, позволит ему выполнить такие виды действий, которые прочим профессионалам просто не доступны. При этом будет расти уважение к Вам и ценность ваших действий. При расширении мастерства Вам нужно будет освоить ряд смежных профессий. Подобный подход повысит Вашу универсальность как специалиста и придаст определенной независимости от действия других сотрудников компании, что позволит более точно и быстро выполнять свои обязанности.

Проектирование профессиональной карьеры также должно обязательно учитывать ее вертикальное развитие, выражающееся в должностном росте и развитии умения организации работы. Качествами, определяющими успех в этой области, являются:

- образование – кроме профессионального образования специалисту следует постоянно совершенствовать свои навыки в управлении подчиненными и более грамотному распределению ресурсов. Помочь в этом могут различные программы MBA;
- системность и глубокий анализ – эти качества позволяют наиболее точно и быстро прогнозировать различные ситуации и успешно разрешать кризис еще до его появления;
- коммуникативные навыки – позволяют успешно взаимодействовать с другими специалистами коллектива и более эффективно решать возложенные руководством задачи;
- высокий уровень самоконтроля – позволяет регулировать и контролировать свою деятельность, а также защищаться от стрессов;
- реальный взгляд на вещи – понимание своих возможностей и уровня мастерства, а также адекватное самоуважение;
- направленность на оптимальное решение любой задачи и стремление к самосовершенствованию в области профессиональной деятельности.

План профессиональной карьеры

Составление дальнейших планов по развитию своей карьеры является непрерывным процессом, который обязан длиться на протяжении всей профессиональной деятельности специалиста. Для достижения успеха план профессиональной карьеры должен содержать следующие шаги:

1. Осознанное решение по выбору профессии. Этот пункт требует понимания своих возможностей, предрасположенностей и предпочтений. Также в нем следует учесть

такие неприятные особенности, как Ваш творческий предел, выше которого развиваться не удастся.

2. Тщательное составление подробного плана по профессиональному и личностному росту, учитывающего возможные затруднения и способы по их преодолению. Кроме того, в нем должны присутствовать различные запасные варианты на тот случай, если выбор профессии или шаги по карьерному росту потерпят крах.

3. Получение специального образования, позволяющего занимать выбранную должность и решать повседневные задачи в определенной области. Следует понимать, что обучаться придется на протяжении всей жизни, постоянно совершенствуя свои навыки и поднимая уровень профессионализма. Программы MBA могут здорово помочь в этом, сделав из Вас профессионала, чьи услуги будут востребованы крупными зарубежными компаниями.

4. Развитие умения поиска и получения выбранной работы. При том чрезвычайно важно наличие следующих особенностей:

- позитивная установка на поиск работы;
- умение эффективного поиска информации о текущем состоянии рынка труда по выбранной специальности;
- умение грамотного составления необходимого пакета бумаг, позволяющих найти работу;
- навыков телефонного общения и грамотной подачи информации о себе, своих знаниях и навыках;
- умение правильно построения разговора с потенциальным работодателем таким образом, чтобы у него сформировался Ваш позитивный образ и желание предложить наиболее выгодные условия работы.

Примерный план программы управления развитием персонала в организации

Персонал это единственный ресурс для достижения успеха компании. По этой причине самым разумным выбором руководителей будут инвестиции в его развитие. Следуя данному принципу, многие отдают предпочтение разовым и громким тренингам, но разовое обучение дает разовый эффект. Поэтому все именитые компании, выбирают системное развитие персонала, прорабатывая программы развития на годы вперед. Они точно знают, что предприятие умеющее готовить нужных для себя специалистов, которые полностью соответствуют требованиям, будет сложно сломать.

1. Синхронизация со стратегией компании

Можно найти множество прекрасно расписанных, больших и детальных программ развития сотрудников. Но на практике они не дают результата, если в них не учтена стратегия бизнеса. При использовании таких программ результат не оправдывает ожидания, а иногда попросту разочаровывает.

Работники и даже линейные руководители зачастую с трудом представляют, какие стратегические цели определены для развития компании. От того они как лебедь, рак и щука тянут организацию в разные стороны. Синхронизация стратегии развития персонала и стратегии развития предприятия – это то, с чего начинается закладка фундамента успешной программы.

Поэтому самый первый шаг – определение (для руководителей) вектора развития компании, чтобы встроить в него развитие коллектива.

Движение развития может быть разным, например, в сбытовой компании часто встречаются стратегии по:

- освоению нового рынка;
- расширению каналов сбыта;
- оптимизации расходов;
- сокращению процента отказов;
- усилению позиции в направлении крупных сделок;
- сокращению текучки или привлечению новых специалистов;
- укреплению долгосрочных отношений с заказчиками;

- увеличению оборота или прибыли на энное количество процентов;
- повышению конкурентоспособности;
- многое другое.

Не важно, какая стратегия развития предприятия является ключевой на будущий период, важно продумать как программа развития персонала может ее подкрепить и помочь продвинуть в нужное время и в нужном месте.

2. Выбор направленности программы развития персонала

Разобравшись в стратегических целях компании можно смело определять какую проблематику необходимо решить, чтобы перенаправить персонал в нужное русло.

Вариантов может быть масса, но главное, чтобы эта проблематика была связана именно со стратегией организации.

Топ-проблем, которые берутся решать большинство предприятий:

- Необходимость расширения штата и подготовки кадрового резерва.

Когда специалисты какое-то время успешно и результативно работают, рано или поздно перед ними встает выбор: развиваться в этой компании или идти в поисках развития на рынок труда. Чтобы не терять ценный ресурс необходимо продумывать их карьерный либо линейный рост. Такой подход уже давно и успешно применяют в McDonald's. Все руководители растут из рядовых специалистов, поэтому точно знают залог успеха на каждой должности, что дает возможность принимать правильные управленческие решения.

- Снижение уникальности кадров.

Для каждой ключевой должности важно растить горячие замены, чтоб быть готовым к различным поворотам судьбы. Только в этом случае потеря менеджеров не сильно кажется на результатах вверенных им подразделений.

Даже если на предприятии выращены высококвалифицированные специалисты, достигающие результата и хорошо зарабатывающие, они могут разбежаться, как вода растекается сквозь пальцы. Причиной всему становится отсутствие корпоративной культуры и как следствие ценности того, что дает компания. Последствиями могут быть нелояльное и «неправильное» поведение, склоки, разрозненность в мышлении. В результате, сколько бы ни давала компания, они постоянно будут это обесценивать и требовать больше. На формирование корпоративных ценностей, стандартов и внедрение корпоративной культуры уходят годы, но это того стоит.

- Подготовка новых сотрудников.

Эта проблематика особенно популярна в том случае, когда планируется открыть новое направление бизнеса или попросту сбыта. Актуальна она и для поддержания текущих оборотов, ведь, так или иначе, за год компания теряет какой-то процент сотрудников. И самым безболезненным выходом из данных ситуаций будет заблаговременная подготовка кадров. Это помогает не торопясь выбрать подходящего специалиста, успеть привить все ценности и обучить в рамках компании.

- Сохранение знаний.

Компания сильно рискует, если развивает ценные навыки и формирует важные знания только у одного сотрудника. Если он решит попрощаться с работодателем, то развитие направления можно будет начинать с нуля. Данная стратегия подразумевает программу передачи опыта, технологизацию процессов, ротацию кадров и создание инструкций, чтобы их можно было легко воспроизводить другим людям для достижения результата.

- Сокращение срока сделок.

От этого показателя зависит:

- Адаптация новичков: кому понравится выходить на первые результаты месяцами?
- Окупаемость вложений в персонал: специалисты успеют больше за меньшие сроки.
- Эффективность бизнес-процессов: в работе будут исключены простои.

Если программу составляет HR, то для более точного определения ключевых проблем необходимо проконсультироваться с представителями отделов, при помощи которых предстоит реализовать стратегию.

3. Выявление потребности в развитии персонала

Сотрудники, работающие на предприятии, имеют разный уровень знаний, компетенций, умений и навыков, обладают различным потенциалом. Чтобы программа работала эффективно необходимо определить уровень развития и потенциал каждого сотрудника на текущий момент времени.

Это позволит:

- сделать более выигрышные ставки на направление развития того или иного специалиста;
- более точно определить необходимость в обучении для реализации стратегии;
- более продуманно подойти к расчету стоимости инвестиций.

Определение уровня развития сотрудника

1 уровень. Как правило, это новички в компании или старички, получившие новую должность. И те и другие приступили к освоению деятельности недавно.

Их характеризует высокая мотивация и стремление действовать. Вместе с этим они многого не знают по специфике новой деятельности, полностью это осознают и в результате действуют неуверенно. Осознание позволяет быстро впитывать и применять новую информацию. Когда у человека получилось достичь первых результатов, он постепенно переходит на второй уровень.

2 уровень. Таких сотрудников уже можно называть середнячками. Они имеют первый опыт (как негативный, так и позитивный), но не понимают как сделать результат стабильным. От этого мотивация середнячков стремится к нулю.

Руководству важно понимать, что в этот период сотрудник либо разберется в сути и пойдет дальше, либо покинет компанию. Поэтому середнякам необходимо оказывать максимальную поддержку, указывать правильный путь, помогать осознать какие действия положительно и отрицательно сказываются на результате. Когда результаты стабилизируются, и специалист от 3 до 6 месяцев проработает без сбоев, выполняя планы, он переходит на следующий уровень.

3 уровень. Возвращается мотивация, сотрудник доволен своим результатом и может перевыполнять поставленные планы.

В работе чувствует себя уверенно, знает как прийти к цели, у него полностью выстроено взаимодействие с коллегами. Важно понимать, что на третьем уровне специалист перестает развиваться, т.к. он уже сделал максимум возможного, изучил все тонкости ремесла, чтобы реализоваться на данной должности. Часто на этом уровне появляется «звездная болезнь» и возникает ощущение комфорта. С этого уровня довольно сложно переводить сотрудника дальше, т.к. это заставит его вновь выходить из полученной зоны комфорта. Но если не подтолкнуть коллегу к следующей ступени, то вскоре ему придется изведанная деятельность, он будет чувствовать себя непризнанным гением и начнет задумываться об уходе.

4 уровень. Этап перехода на руководящую должность.

Специалисту можно поручить управление небольшим проектом, перевести на другую должность (в случае линейного роста) либо сделать наставником, чтобы он мог передавать свое мастерство. Какое бы направление развития не было выбрано дальше – это будет новой ролью для сотрудника и он снова вернется на первый уровень, начиная постигать все тонкости и набивать шишки.

Каждый работник поэтапно проходит уровни развития и если на каком-либо из них он задержится слишком долго, то:

— ОН неэффективен и его пора увольнять за невыполнение целей и планов (в том случае, если не может стабилизировать результат или попросту разобраться в специфике деятельности);

— ВЫ своевременно не подтолкнули к дальнейшему развитию, он заскучал и готов уволиться (в том случае, если все показатели достигаются, но специалист все равно лишен возможности двигаться и развиваться дальше).

Чтобы эффективно выстраивать работу по развитию важно учитывать эти уровни, т.к. на каждом из них специалист нуждается в разных подходах к обучению, контролю, детализации, мотивации или, попросту, управлению.

Определение уровня развития сотрудника

Матрица анализа навыков

Развитием невозможно управлять, если не следить за показателями и не проставлять точки отсчета. Когда в компании порядка 100 человек, уследить за всеми уже сложно.

Для решения этого вопроса во многих компаниях успешно применяется матрица навыков. Ее можно вести индивидуально по каждому сотруднику или общую по отделам.

Матрица показывает:

- какие навыки и умения необходимы для функционирования на должности,
- какой уровень овладения данными навыками есть у сотрудников на данный момент.

Для того, чтобы она помогла составить план развития сотрудников необходимо:

1. Подготовить таблицу, в которой по вертикали указать сотрудников отдела, а по горизонтали перечень компетенций и навыков, требующихся для реализации задач.

Список компетенций можно взять из должностной инструкции, но потом обязательно проверить его у руководителя отдела, чтобы он вычеркнул не значимые детали и выделил ключевые факторы успеха.

Матрица анализа навыков

2. Попросить сотрудников оценить себя по данной матрице. Можно выбрать упрощенную модель, и отметить знаком «X» имеющиеся навыки, а «0» отсутствующие. Более наглядной будет усовершенствованная модель, которая отражает уровень овладения тем или иным навыком.

Например, 0 – знаний нет, а 3 – сотрудник может сам обучить коллег этому навыку.

Матрица анализа навыков

3. Руководитель проводит оценку навыков всех сотрудников подразделения, чтобы он скорректировал реальную картину происходящего и смог сделать для себя выводы о самооценке подчиненных.

4. Составить план индивидуального развития и планировать обучение исходя из данной матрицы. Для этого необходимо расставить приоритеты, чему важно обучить в первую очередь, далее объединить людей по группам: кому требуются конкретные знания и кто владеет ими настолько, что может обучить.

план индивидуального развития сотрудника

5. Постоянно актуализировать матрицу, проводя периодический контроль знаний.

4. Составление учебного плана предприятия

План развития персонала на предприятии должен быть целостным, все мероприятия запланированы и взаимосвязаны.

Понимая, какой пласт задач предстоит решать индивидуально по сотрудникам для реализации стратегии собственников бизнеса, остается сформировать на основании него учебный план предприятия. Для этого предстоит распланировать последовательность и периодичность обучения образовавшихся групп сотрудников, определиться с формой и лекторами.

Мотивация к обучению

Чтобы достичь цели руководства одного плана обучения не достаточно. Для эффективной работы по этому плану у сотрудников должна быть мотивация на развитие. Сам

факт обучения мало для кого является привлекательным, самый важный стимул – то, что даст обучение, как оно поможет в достижении личной цели сотрудника.

Ведь за что люди будут биться не жалея себя? Только за то, что горячо хотят сами. Остается понять, чего хотят люди, чтобы привязать к этому программу развития.

Встречи по развитию

Самый эффективный инструмент роста и развития сотрудников – это систематическое проведение индивидуальных встреч по развитию. На таких встречах разбирают цели, которые он хотел бы достичь в рамках предприятия (профессиональный или карьерный рост, увеличение заработка и т.д.), совместно анализируют матрицу навыков и план развития, объясняя как следование этим планам поможет быстрее прийти к цели.

Например, продавец хочет приобрести свое жилье, чтобы стать самостоятельным. На встрече вы оцениваете, что необходимо для достижения данной цели:

1. Иметь первоначальный взнос.
2. Поддерживать определенный уровень дохода, чтобы банк одобрил ипотеку.
3. Сделать запасы средств для оформления сделки и обеспечения потребностей первичного благоустройства.

По итогу анализа у вас появляется сумма, которую предстоит заработать за год и уровень ежемесячного дохода, который предстоит достичь. Вам остается определить, что сейчас не хватает для достижения этой цели сотруднику. Предположим, данному продавцу необходимо повышение количества ежемесячных продаж. Следующий шаг – оценка по матрице навыков: какие сбои не дают выполнить данный план. Далее руководителю остается презентовать индивидуальный план развития. Таким образом, специалист будет не на шутку зажат данным планом и будет с максимальной отдачей его отрабатывать.

Тоже самое важно проделать и с амбициозными карьеристами. В любом случае на предприятии необходим кадровый резерв руководителей, не говоря уже об открытии новых направлений бизнеса, для которого также важен качественный менеджерский состав. Разобрав с карьеристом матрицу и определив то, чего ему недостает для дальнейшего роста в должности, вы легко обеспечите стабильную мотивацию и подготовите потенциального управленца.

Для развития потенциала людей организации важно сделать максимально прозрачным планирование карьеры персонала. Имея целостную картину перспектив своего роста, сотрудники проявляют себя более ответственно и эффективно, стремясь соответствовать известным заранее критериям и понимая, что в них готовы вкладываться.

Встречи по развитию необходимо проводить периодически, чтобы поддерживать мотивацию персонала. На повторных встречах руководитель и подчиненный обсуждают насколько сильно они продвинулись в намеченном плане, обговаривают на что необходимо сделать упор и определяют дальнейшие краткосрочные цели. Такие встречи важно внести в программу управления развитием персонала и следить за периодичностью их проведения.

5. Анализ результативности программы развития

Как оценить насколько выбранная программа развития приблизила компанию к целевым показателям? Для этого важно продумать систему оценки эффективности программы.

Каждое предприятие выбирает наиболее удобные для него способы, это могут быть:

- обсуждение с участниками программы того, какие эффекты она принесла в работу, как помогла улучшить их деятельность;
- тестирование специалистов. Чтобы понять применимость переданных знаний тестирование лучше проводить не ранее чем через 2 месяца после обучения;
- оценка трудовой деятельности коллег – непосредственные руководители обучающихся сотрудников могут дать обратную связь о том, как изменилось их поведение и насколько длительным стал эффект;

— расчет показателей эффективности затрат на реализацию программы развития. Подробнее о способе расчета показателей вы можете узнать из статьи «Оценка эффективности развития персонала».

6. Организация наставнической работы

На любом предприятии важно иметь в запасе наставников, которые могут подстраховать руководителя, поделиться опытом и помочь адаптироваться к рабочим процессам новым сотрудникам. Программу наставничества необходимо планировать заранее и включить в общий план развития компании, для этого предстоит:

- По матрице навыков определить сотрудников, обладающих необходимыми знаниями и опытом.

- Проанализировать потенциал и индивидуальные цели каждого потенциального наставника из получившегося списка. Возможно, кто-то из них вовсе не хочет развиваться в сторону управления, таких людей предстоит вычеркнуть из кандидатов.

- Оценить необходимую подготовку к наставнической работе: описать задачи, выбрать формы работы (например, беседы, семинары или обучение на рабочем месте).

- Подготовить список сотрудников, нуждающихся в наставничестве (в этом также поможет матрица анализа навыков).

- Составить общий план работы наставников (указать наставляемых, самих наставников, формы обучения, сроки, кураторов).

- Сформировать индивидуальный план работы для наставников, прописать в нем закрепленных за ним сотрудников и виды работ с ними, а также сроки реализации.

- Оценить уместность выбранного ранее (в 5 пункте) способа оценки эффективности работы для этой группы специалистов, при необходимости скорректировать его.

7. Проработка обеспечения кадрового резерва

Чтобы в течение года не возникало сбоев на пути реализации стратегии необходимо детально продумать вопрос кадрового резерва. Для этого предстоит пройти следующие шаги:

Шаг 1. Сформировать перечень должностей, для которых необходим кадровый резерв. На этом шаге происходит оценка «мест» наибольшей текучки кадров или самых «не долгоиграющих» должностей.

Шаг 2. Проанализировать необходимость новичков для новых подразделениях, а также для расширения существующих отделов.

Шаг 3. Сформировать список кандидатов в резерв из действующих сотрудников компании. Например, кто-то давно хочет линейного роста или попросту заскучал, но имеет большой потенциал; или возможно, кто-то не эффективен, но есть подозрение, что расцветет на другой должности.

Шаг 4. Определить перечень компетенций для должности, по которой требуется резерв.

Шаг 5. Подготовить программу обучения группе кадрового резерва и добавить ее в общий план развития компании.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Методы развития персонала
2. Виды и типы карьеры, в зависимости от определяющих параметров.
3. Этапы карьерного роста.
4. Матрица кадрового состава организации.
5. Процесс управления карьерой
6. Политика управления карьерой
7. Задачи кадрового резерва.
8. Основные подходы к классификации кадрового резерва
9. Принципы работы с кадровым резервом.
10. Формирование кадрового резерва.
11. Источники кадрового резерва

12. Схема формирования кадрового резерва руководящего состава
13. Основные этапы работы с резервом
14. Система работы с резервом управленческих кадров
15. Элементы системы управления талантами

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА /Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фак-тор управления его развитием. - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о формах и методах обучения персонала
- изучить типологию построения системы обучения персонала

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1. | Формы и методы обучения персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Построение системы обучения персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |
| 3 | Оценка эффективности обучающих мероприятий | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фак-тор управления его развитием.

Текст лекции.

Ничто не может заставить человека учиться, кроме его собственной мотивации. Тот, кто действительно желает учиться, найдет и время и возможности – сам будет искать материал, тренера, задавать вопросы; тот же, кто не имеет внутреннего посыла к развитию, будет вечно занят очень важными делами. Последние три слова я намеренно не ставлю в кавычки – занятия, отвлекающие от учебы, действительно могут быть архиважными и срочными. Здесь просто каждый делает свой выбор.

От обучения в отеле выигрывают все. Отель воспитывает лояльность персонала и пропагандирует корпоративную культуру, укрепляет репутацию, становится конкурентоспособным. Сотрудник становится более уверенными в себе и своих знаниях, повышают квалификацию и, соответственно, шансы на развитие карьеры. Гость при этом получает услуги высокого качества.

Когда в вашем отеле встает вопрос о масштабном обучении персонала, то у вас есть только две опции - либо вы пользуетесь услугами приглашенного тренера, либо обучаете своими силами. И в том, и в другом случае важно помнить, что одноразовая образовательная акция не принесет вам долгосрочного эффекта. Особенно если речь идет о сервисе. Тут стоит сделать ремарку, что люди либо от природы контактны и обаятельны в обслуживании, либо нет. Еще со школьных времен мы помним про 5 типов профессиональной среды, которые возможно выбрать для своей карьеры: человек (это наш), техника, художественный образ, природа, знаковая система. Вам повезло, если даже на административные должности вы смогли найти природой одаренные таланты в отношении человеческого общения. Если это не так, то сервисный тренинг может дать вашим людям только знания на эту тему, однако не понимание их практического применения. Да и в целом, говоря об одноразовых тренингах – в большинстве своем это деньги на ветер. Обучение должно стать системой, регулярной процедурой, поддерживающей ваши усилия. Поэтому планировать надо стратегически.

Надо понимать, что мероприятия по обучению персонала являются лишь частью системы управления персоналом. Какой смысл вкладывать деньги и время в развитие сотрудников, если вы не можете их удержать на рабочем месте, и они уйдут с полной головой ваших инвестиций?

Как же организовать тренинги в отеле? Я приведу ниже несколько основных принципов.

Если у гостиницы есть своя база знаний, разработаны собственные стандарты, принят институт наставников, а также есть человек, который готов управлять процессом обучения, то в основу образования работников вашего отеля целесообразно будет заложить работу своими руками. Почему “в основу”? Потому что в отдельные моменты вам все равно понадобится помощь привлеченного извне человека. Хотя бы потому что его знания — это свежий взгляд на вашу работу. Работая с множеством гостиниц, такой специалист по крупицам собирает кейсы, лайфхаки, документы и формы, чтобы потом синтезировать новые и новые тренинги. Более того, внешний тренер всегда объективен, он - ваша возможность посмотреть на свой коллектив со стороны. Это при условии, что коллектив уже собрался и прошел все стадии своего формирования. Что если вы только открываете отель? Те, кто прошел запуск отеля, уже знают, что это тот период, когда управленец мечтает о двадцать пятом часе в сутках - времени не хватает ни на что, а дата открытия приближается с огромной скоростью. В этом случае опыт и уверенность внешнего тренера — это ровно то, что вам требуется. Внутренний тренер, наоборот, является носителем вашего корпоративного ДНК и кладезем легенд о корпоративной культуре. Он наизусть знает ваши стандарты обслуживания (возможно, потому что сам их пишет) и знает подход к “сложным” сотрудникам.

Внутреннее и внешнее обучение в “чистом” виде никогда не даст того эффекта, который неизбежен при комплексном применении сразу двух систем. Поэтому иногда компромиссным решением здесь может стать внешний тренер, подписанный на долгосрочный контракт. Своеобразное абонентское обслуживание.

Каким бы путем вы ни пошли, имея впереди цель, вам необходимо составить план ее достижения. Вот несколько шагов, которые вас ждут на этом пути:

- Начать необходимо со сбора информации - внимательно прочитайте отзывы гостей, просмотрите последние анкеты персонала об удовлетворенности, посоветуйтесь с руководителями отделов - вам необходимо обнаружить уязвимые точки. Имея на руках такой список, вы легко очертите круг знаний, который необходимо дать вашим сотрудникам.

- Далее вам предстоит формализовать предполагаемый процесс обучения – для этого нужно поднять операционные стандарты и обновить их так, чтобы все тонкие места из предыдущего пункта были бы перекрыты. Надо будет составить план обучения и подготовить материал. Для эффективного контроля вопроса вам будет необходимо назначить ответственных лиц по обучению. Это будет ваш менеджер по обучению, или корпоративный тренер – не важно – для вас вопрос будет закрыт, когда сотрудник будет понимать рамки своих полномочий, требования и цель, к которой он должен прийти.

- Следующий шаг, который предстоит, это серьезный разговор с руководителями отделов, объясняющий организацию работы по обучению персонала, темы тренингов, время занятий и их обязательную посещаемость. Вы должны заручиться поддержкой своей команды на этом этапе, поделиться с ними знаменем, которое несете. Если они не станут амбассадорами просвещения в вашем отеле, то вся система моментально рухнет. Именно поэтому к моменту разговора с ними у вас в руках уже должен быть готовый план тренингов, из которого каждый из них самостоятельно соберет календарь обучения в своем отделе. Вам дальше только нужно контролировать, что календарю следуют.

- Далее уже задачей руководителей отделов станет донести до персонала значимость обучения и организовать его рабочие дни так, чтобы тренинги легко встраивались в ежедневную рутину.

- И, наконец, реализация проекта – внедряем, оцениваем, корректируем.

Профессионализм и мотивированность персонала на предприятиях сферы услуг напрямую связан с уровнем сервиса, предоставляемым гостям, а следовательно, и уровню удовлетворенности и лояльности гостей.

В понятие профессионализм входит не только знание определенных стандартов, но и умение их применять на практике, доброжелательное отношение к гостям, стрессоустойчивость и талант предугадывать потребности и пожелания гостя. Мотивированность – это когда человек любит то, чем занимается, когда искра в глазах и его не нужно заставлять работать через силу, когда сервис искренний.

Условия для создания данных качеств у сотрудников гостиницы не всегда сокрыты в высоких суммах оплаты труда. Большею частью положительное влияние оказывают: атмосфера, создаваемая на предприятии, наличие потенциала для развития и продвижения сотрудников по карьерной лестнице, систематическое обучение, появление новых и интересных задач, признание вклада каждого члена команды в общее дело, а также интересные мероприятия. Все это можно определить одним понятием «Профессиональное развитие» и выразить формулой: персонал X проф. развитие = успех.

Профессиональное развитие оказывает благоприятное влияние на сотрудников организации, так как, повышая квалификацию и приобретая новые знания и навыки, они становятся более конкурентоспособными и получают возможность профессионального роста в своей организации.

Определение потребностей в профессиональном развитии каждого отдельно взятого сотрудника находится в поле влияния трех сторон: отдела кадров, самого сотрудника и его руководителя.

Для правильного определения потребностей профессионального развития каждая из сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организации в развитии своего персонала. Этими факторами являются:

- внешняя среда (гости, конкуренты, поставщики, государство) ;
- развитие техники и технологий, влекущее за собой появление нового инвентаря, техники, продукции, услуг и способов работы;
- изменение стратегии развития предприятия;

- создание новой организационной структуры;
- освоение новых видов деятельности и др.

Общепринятым методом определения и фиксирования потребностей в профессиональном развитии является экзаменирование персонала, которое проводится согласно принятого на предприятии графика обучения (не реже 1 раза в год). Формы экзаменирования могут быть разными, чаще всего это письменный экзамен с включенным в него заданием на устный ответ с моделированием ситуации, благодаря которому экзаменатор может оценить психологическую, коммуникативную и сервисную составляющую знаний и умений сотрудника. По результатам экзамена специалисты / менеджмент могут оценить уровень соответствия персонала, а также определить проблемы в профессиональной подготовке и предусмотреть мероприятия по их ликвидации.

Важнейшим средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение — процесс непосредственного приобретения новых профессиональных навыков и знаний сотрудниками организации. Профессиональное обучение представляет комплексный непрерывный процесс, состоящий из нескольких этапов:

- определение потребностей;
- формирование бюджета на обучение и контроль за его исполнением;
- определение целей;
- разработка учебной программы профобучения;
- оценка эффективности профобучения.

Выработка программ обучения предполагает определение их содержания и выбор методов. Содержание программы определяется в первую очередь стоящими перед ней целями, отражающими потребности отдельных работников или группы сотрудников в профобучении конкретной организации. Кроме того, при разработке содержания программы необходимо учитывать принципы обучения взрослых людей. Таких принципов четыре.

1. Актуальность — то, о чем говорится во время обучения, должно иметь отношение к профессиональной жизни обучающегося.
2. Участие — обучающиеся должны активно участвовать в учебном процессе и непосредственно использовать новые знания и навыки в ходе обучения.
3. Повторение — оно помогает новому закрепиться в памяти и превращает приобретенные навыки в привычку.
4. Обратная связь — наиболее распространенной формой обратной связи являются выставяемые преподавателем оценки. Эффективными могут быть и такие формы обратной связи как подведение итогов соревнования между участниками, определение процента выполнения задания и т. п. В обратной связи взрослые ценят не столько абсолютную оценку, сколько возможность сделать предложение по усовершенствованию и быть услышанными.

Как показывают исследования, успех программы профессионального обучения на 80% зависит от ее подготовки и на 20% от желания и способности обучающихся. Из этих данных следует что и материал должен быть тщательно подготовлен, и сотрудники должны соответствовать и стремиться к развитию.

Большинство современных программ профобучения разрабатываются с учетом возможности использования разных методов обучения: тренингов, лекций, видеофильмов, деловых игр, моделирования, квестов и т. д. Если основываться на принятой в мировой практике классификации методов обучения, все их следует разделить на методы обучения непосредственно на рабочем месте и методы обучения вне рабочего места.

Основными методами обучения на рабочем месте являются:

- копирование — работник прикрепляется к специалисту, учится, копируя действия этого человека;
- наставничество — занятия наставника со своим персоналом в ходе ежедневной работы;

- инструктаж — разъяснение и демонстрация приемов работы непосредственно на рабочем месте;
- делегирование — передача сотрудникам четко обозначенных проблем с полномочиями принятия по ним решения. При этом менеджер контролирует ситуацию в ходе выполнения работы;
- метод усложняющих заданий — предоставление сотруднику возможности выполнения сначала легких, а затем все более сложных заданий — расширение объема задания и повышение его сложности. Заключительная фаза — самостоятельная работа;
- ротация — работник переводится на новую работу или должность для получения дополнительной профессиональной квалификации и расширения опыта.

Обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью и предоставляет значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного. Таким образом, обучение на рабочем месте является оптимальным для выработки навыков, требуемых для выполнения текущих производственных заданий.

В то же время обучение часто бывает слишком специальным для развития потенциала сотрудника, формирования новых поведенческих и профессиональных компетенций. Для достижения таких целей более эффективны программы обучения вне рабочего места.

Основными методами обучения вне рабочего места являются:

- лекция — представляет собой монолог обучающего, аудитория воспринимает учебный материал на слух. Лекции чрезвычайно эффективны с точки зрения подачи объема учебного материала и экономической точки зрения, поскольку лектор работает с несколькими десятками и более слушателей;
- тренинг — форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.
- деловые игры — коллективная игра, включающая разбор учебного примера, в ходе которого участники получают роли в игровой деловой ситуации, рассматривают последствия принятия решения;
- учебные ситуации — реальная или выдуманная управленческая ситуация с вопросами для анализа. При этом устраняются жесткие временные рамки, которые сковывают мысль в производственной обстановке;
- моделирование — воспроизведение реальных условий работы с использованием тренажеров, макетов и др. ;
- ролевые игры — работник ставит себя на чье-то место с целью получения практического опыта;
- самообучение — обучающийся учится, когда и как ему удобно. Он сам определяет темп обучения, число повторений, продолжительность занятия.

Большинство из вышеперечисленных методов могут быть скомбинированы. К сочетанию таких методов можно отнести брифинги, программируемое обучение, тренинги, обучение с помощью компьютера, практические занятия, дистанционное обучение.

Полная оценка обучения должна помочь ответить на вопросы, связанные с расчетом эффективности затраченных на обучение средств и ресурсов. Это наиболее сложный уровень оценки инвестиций и их окупаемости. Она должна проводиться не только на уровне одного работника, но и на уровне отдела и организации специалистами кадровых и финансовых служб организации.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Принципы обучения персонала в современных условиях.
2. Методы обучения
3. Краткая сущность методов и методика обучения их применения.
4. Моделирование процесса обучения.
5. Выбор методов и приемов обучения.

6. Процесс профессионального обучения
7. Интерактивные виды обучения

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА / Тема 4.1 Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы построения системы оплаты труда персонала предприятий гостеприимства
- изучить методы построения системы «эффективной зарплаты».

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Теория эффективной зарплаты | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Формы и системы оплаты труда персонала | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Поощрительные системы оплаты труда | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 4.1. Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Текст лекции.

Согласно Трудовому кодексу, есть разные формы оплаты труда – в рублях, в иностранной валюте (если это предусмотрено законодательством РФ) или в неденежной форме. То есть работнику могут каждый месяц платить деньгами, а также акциями или товарами, которые компания производит.

Что нужно иметь в виду, если часть оплаты проходит в неденежной форме:

- в неденежной форме работодатель может выплатить не больше 20% от зарплаты;
- работник должен подписать соглашение, в котором говорится, что он согласен получать зарплату, например, в натуральной форме. Такая практика есть в сельском хозяйстве;
- нельзя платить сотрудникам купонами, долговыми обязательствами, расписками или спиртным, наркотическими или ядовитыми веществами, оружием и всем, что запрещено законом;
- работодатель не имеет права завышать цену на товары, когда рассчитывает сотрудника. Если компания продает мясо, нельзя выдать работнику килограмм говядины за 1000 рублей, если в магазине оно продается по 700 рублей за этот вес.

Зарплата в иностранной валюте может начисляться сотрудникам диппредставительств, консульств РФ, а также официальным представителям страны за границей.

Виды систем оплаты труда

Система оплаты труда (СОТ) включает в себя правила, по которым работодатель начисляет сотруднику зарплату. С грамотно выстроенной системой компания сможет привлечь хороших сотрудников и получить хорошую прибыль. Сотрудники будут стремиться работать более эффективно, тем самым принося компании больше денег. Это способствует росту предприятия.

Системы оплаты труда бывают нескольких видов. Обычно выделяют четыре типа. В Трудовом кодексе говорится только о тарифной системе, однако работодатели могут самостоятельно устанавливать СОТ, тарифные ставки, оплаты, доплаты, премии.

Важно согласовать и подписать с сотрудником соответствующий договор. Локальные нормативные акты не могут нарушать законодательство.

Работодатель выбирает ту систему оплаты труда, которая наилучшим образом подходит его компании: учитывает условия труда и эффективность сотрудников.

Тарифная

Тарифная включает в себя повременную и сдельную систему оплаты труда.

Повременная. Человек получает столько, сколько отработал. Сумма зависит от квалификации специалиста и условий. То есть такая система подходит компаниям, где не нужно определять конкретный объем выполненной работы.

Повременная система оплаты труда делится на четыре вида:

- Окладная. Сотрудник получает всегда одинаковую плату за месяц вне зависимости от того, сколько он сделал. Если человек берет больничный, зарплата уменьшится. Поднять ее можно, например, повышением квалификации, получением новых навыков, которые вследствие помогут фирме привлечь клиентов и увеличить доход.
- Простая повременная. Сотруднику платят за время, которое он находился на рабочем месте. Подходит официантам и другим сотрудникам сферы услуг. К примеру, официант, работая за 200 рублей в час 3 дня в неделю, получит около 19 000 за месяц.
- Повременно-премиальная. Доход складывается из платы за время плюс премии за качественно сделанную работу. Эта система, например, подойдет производству фарфоровой посуды. Если фарфорист выполнит план, ему прибавится 10% от оклада. Более того, если на чашках или супницах не было сколов, трещин и других повреждений – добавятся еще 15%.
- Сдельно-повременная. У работника есть определенные нормы по производительности труда, которые он должен выполнить за установленное время. Если он перевыполнит план, получит больше денег в текущем месяце.

Сдельная. Для такой системы оплаты важен результат. Чем больше сотрудник сделает, тем выше его зарплата.

В свою очередь сдельная система делится на несколько типов:

- Прямая. Тогда человек получает определенную сумму за товар или услугу.

- Сдельно-прогрессивная. Работник получает установленную сумму за изготовленный товар или оказанную услугу. Есть выгода сделать больше: дополнительный труд сверх нормы тоже оплатят.

- Косвенно-сдельная. Обычно эта система применяется в случае с работниками, которые следят за состоянием техники на предприятии. Например, сломалось оборудование – нужен специалист, чтобы его починить. Но происходит это не так часто, поэтому таким приглашенным работникам платят не фиксированную ставку, а процент от суммы зарплат всех сотрудников за месяц.

- Аккордная. В этом случае работник или бригада получают оговоренную плату за весь комплекс работ.

Бестарифная

Подходит для командной работы: чем больше работники достигли целей и решили задач, тем больше они получают. Здесь нет фиксированной зарплаты. Существует фонд оплаты труда, куда поступают деньги. Начальник установил правила: в фонд поступит больше средств, если вырастет прибыль компании. Сотрудникам выплачивают определенный процент.

Для работодателей такая система удобна: сотрудники знают свою мотивацию и прикладывают усилия, чтобы достичь цели. Если они не закроют план, значит понадобится выделить меньше денег.

Смешанная

Наниматель может комбинировать несколько видов систем.

Какие могут быть варианты:

- Повременно-премиальная. Работник получает оговоренный оклад и премию за достижение целей.

- Повременно-сдельная также требует от подчиненного дополнительных усилий, если он хочет получить прибавку к зарплате. Есть оклад и определенный объем задач. Если работник перевыполнит норму – получит доплату.

- Сдельно-премиальная. Платят за изготовленный товар, а также выдают премию за эффективную работу. Например, начальник может премировать команду химиков, которые за месяц сделали пробы всех поступивших веществ и ни один анализ не пришлось делать заново.

Систему оплаты можно изменить. Так, владелец бизнеса может предложить сборщику светодиодных светильников не фиксированный оклад, а плату за готовый товар. В этом случае сборщик заинтересован собирать больше ламп. Наниматель сможет больше продать или не переплачивать, если мастер не подготовит нужное количество оборудования.

Важно, чтобы система оплаты подходила и вашим сотрудникам, и бизнесу. Например, в продуктовых супермаркетах применяют повременную систему. Эти специальности не нацелены на дополнительные продажи, поэтому нет необходимости выбирать иные условия оплаты.

Другая ситуация наблюдается на производствах или в отделах продаж. В этом случае выгоднее следовать сдельной системе, поскольку прибыль напрямую зависит от приложенных работником усилий.

От чего зависит оплата труда: как складывается зарплата

Представим, что вы владелец школы бровистов и продаете курсы. Вы устанавливаете зарплату, исходя из оборотов продаж, трудолюбия ваших преподавателей и работы команды видеомонтажеров и операторов. Сумма закрепляется в трудовом договоре в соответствии с выбранной вами системой оплаты труда. Также вы можете устроить часть команды по гражданско-правовому договору. Это удобно, если каждый месяц у вас нет четкого плана по записанным урокам.

Ваши подчиненные получают деньги за выполненные задачи. Их доход зависит от имеющихся навыков, сложности техзаданий, качества сделанной работы и условий труда. Например, если вы не предоставляете оборудование команде продакшена, затрат на

начальном этапе будет меньше. Однако могут возникнуть сложности с тем, чтобы подобрать людей с качественной техникой. Соответственно, их зарплатные ожидания также могут увеличиться.

Зарплата складывается из нескольких составляющих, они перечислены в законе.

Оклад – это установленная сумма, которую сотрудник получает каждый месяц за выполненную работу. В эту часть не входят компенсационные, стимулирующие или социальные выплаты. Оклад зависит от квалификации человека. Обычно применяется в работе госслужащих, кассиров, преподавателей.

Тарифная ставка начисляется за выполнение определенного объема работы за установленное количество часов, недель или месяцев. Также не учитывает другие виды выплат. Подходит для сфер строительства, добычи, различных производств.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки, которые начисляют за вредную и опасную работу, за работу в сейсмически активной зоне или если человек использует свои инструменты и технику. Например, в крупном продакшене, видеографу со своим камерами, объективами и другим оборудованием могут дополнительно платить за износ оборудования.

Стимулирующие выплаты. К ним относятся премии и поощрения. Начальник может платить подчиненным, например, за отказ от курения или экономию ресурсов фирмы. Возможно, ваши дизайнеры или менеджеры давно хотели отказаться от пагубной привычки, теперь у них появится дополнительная мотивация. Владелец бизнеса поможет членам своей команды добиться поставленной цели и сэкономит рабочее время на частых перекурах.

Система оплаты труда поможет понять, как распределять зарплаты

Если вы отправляете часть служащих в командировку, открываете отделение в другом городе, увольняете сотрудников по причинам, которые от них не зависят – следует оплатить каждое из этих изменений отдельно.

Как указано в Трудовом кодексе РФ, владелец компании может самостоятельно выбрать СОР. При этом он обязан следовать нескольким положениям:

- выплачивать зарплату дважды в месяц;
- индексировать ее из-за роста цен на товары и услуги;
- назначать заработную плату выше МРОТ;
- ставить служащего в известность, если планирует изменить зарплату или систему оплаты труда.

Как рассчитать зарплату

Зарплата может состоять из нескольких частей. Возможно, наниматель решит ограничиться только ее окладной составляющей. Также сотруднику могут начисляться компенсационные или стимулирующие выплаты. Информация о зарплате и ее составляющих прописана в трудовом договоре. Оклад равняется зарплате, если у сотрудника нет никаких доплат.

Чтобы понять, сколько заплатить персоналу в этом месяце, нужно знать:

- сумму оклада, которая указана в трудовом договоре;
- количество дней в расчетном месяце;
- количество фактически отработанных часов и дней;
- премии, бонусы, надбавки.

Выбирайте удобную для вашего предприятия и сотрудников систему оплаты труда. Если решите изменить условия, заранее обговорите все моменты с работником и внесите в договор.

Если ваши сотрудники считают свою зарплату достойной, у них будет больше мотивации выполнять качественно свои обязанности, предлагать новые идеи и нестандартно подходить к решению возникающих неурядиц.

Не пренебрегайте бонусами. Назначайте дополнительную оплату за перевыполненный план, хорошие показатели.

Также не забывайте отдельно платить команде за работу в выходные. Согласно закону, люди должны получать двойную оплату.

Эксперты рекомендуют сделать процесс начисления зарплаты открытым и понятным самим сотрудникам, чтобы они сами могли высчитать финансовую прибыль и грамотно затрачивать усилия и распоряжаться временем.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
2. Бестарифные системы оплаты труда.
3. Стимулирующие надбавки.
4. Экономическая сущность оплаты труда.
5. Понятие заработной платы.
6. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
7. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
8. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда.
9. Основные элементы кадрового потенциала.
10. Цели воспроизводства кадрового потенциала.
11. Способы управления кадровым потенциалом.

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА / Тема 4.2 Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы формирования эффективной системы мотивации труда персонала
- изучить технологии внедрения и совершенствования системы мотивации

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Формы и виды мотивации персонала. | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Построение и реализация системы мотивации персонала. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция |

| | | |
|---|---|--|
| | | Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Оценка эффективности системы мотивации персонала. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 4.2. Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

Текст лекции.

Управляющие отелями заявляют: в гостиничном бизнесе глобальная проблема не в отсутствии профессионалов, а в нехватке сотрудников, нацеленных на результат работы.

Бизнес-процессы и подход к управлению персоналом в отельной сфере устарели и не адаптированы к нашим реалиям. Недостаток грамотных программ по мотивации персонала – причина текучки кадров.

С приходом социальных сетей компании делают ставку на личный бренд руководителей. Пришло время бизнеса, который дарит эмоции и переживания. Эта тенденция не обошла стороной и отельный бизнес: при устройстве на работу, помимо получения дохода, у сотрудников возникает желание быть значимым в компании, реализовать потенциал, получить новый опыт, расширить сферу знаний. Теперь персонал рассчитывает не только на материальные поощрения и заработную плату, а мечтает работать в компании, где ценят и понимают.

Хотите увеличить прибыль и поток гостей в отеле? Пришло время разработать успешную мотивационную систему для сотрудников.

Ольга Бондарик

«Современный толковый словарь русского языка» Ефремовой под словом «мотивация» подразумевает союз стойких мотивов, определяемых характером личности, ценностной ориентацией и желанием выполнять работу.

Мотивация персонала направлена на увеличение личной эффективности сотрудников и производительность труда.

Как и чем мотивировать работников отеля?

Руководителю, работающему с персоналом, стоит изучить пирамиду потребностей по А. Маслоу.

Диаграмма иерархии человеческих потребностей выглядит в виде ступеней (снизу вверх):

1. Биологические или физиологические – еда, сон, отдых.
2. Безопасность – стабильность, свобода от страха, защита.
3. Любовь или принадлежность – отношения в социуме, семья, сообщество единомышленников.
4. Признание – потребность в уважении, оценка по достоинству.
5. Познание – понимание себя и пути.
6. Эстетические – зависят от воспитания и социальной среды: одни любят порядок, другим важны мелочи в деталях.
7. Самоактуализация – делать по призванию, раскрывать природные задатки.

Пятый, шестой и седьмой уровни психологи называют «Потребностью в личностном росте».

Понимая механизм удовлетворения этих потребностей, формируем личностную карту и оставляем психологический портрет каждого сотрудника.

Главная задача узнать о подчиненном как можно больше: увлечения, взгляды на жизнь, принципы, амбиции, хобби, отношение к животным, умение выстраивать общение с людьми и т.д.

Портрет составлен – запускаем мотивационный план.

Мудрый руководитель или глава отдела по работе с персоналом наблюдает за подчиненными, реализует потребности и запросы.

Действенный способ в стимулировании работников – мотивация на результат. Определяется при помощи КРІ – ключевых показателей эффективности.

Мировые гостиничные бренды тратят огромное количество времени и денег на то, чтобы встроить в рабочий процесс мотивационные тренинги с выявлением показателей КРІ.

Например, сотруднику, который не занимает топ-позицию, важно быть замеченным руководителем и ощущать значимость в структуре гостиничного предприятия. Мотивация такого подчиненного будет заключаться в публичном поощрении перед компанией.

Различают материальную и нематериальную мотивацию.

Психологи доказали взаимосвязь увеличения заработной платы и снижения трудовой активности у работника через 2-5 месяцев. Качество работы при этом тоже идет вниз.

Правила материальной мотивации персонала

1. Рекомендуем внедрять систему бонусных поощрений для службы бронирования. Можно пропорционально начислять баллы, учитывая работу каждого в отдельности. Считать надо количество бронирований по регулярному тарифу, выгодному для отелей, или доход от проданного номерного фонда.

2. Советуем мотивировать материальными премиями за выполнение плана в срок, устанавливать надбавки за сверхурочные часы работы.

3. Рекомендуем поощрять за прибыльные проекты путевками на отдых в другие страны или делать для лучших сотрудников отдельный релакс-тур с посещением спа-зоны.

4. Возможность размещения в сетевых отелях-партнерах на специальных тарифах для сотрудников и родственников – отличная мотивация.

5. Абонементы на стоматологические услуги или посещение фитнес – залов пользуются у персонала спросом – мотивирует и вдохновляет следить за здоровьем.

Лайфхак: создайте партнерскую программу с клиентами, владельцами бизнесов – взамен на скидку на номерной фонд или оказанную услугу в отеле договоритесь по бартеру о сертификатах на услуги или товар. Таким образом, происходит мотивация персонала – бюджет отеля от этого только выиграет.

Правила нематериальной мотивации

1. Лояльность персонала к руководителю и доверие – первый мотивационный инструмент

Покажите, что подчиненные интересны как личности, а не как наемные работники. Будьте в гуще событий, происходящих в отеле, выделяйте время побыть рядом с командой. Это создаст у работников чувство собственной ценности и важности.

В одном из отелей Албании ввели правило: два раза в неделю утром владелец лично приветствовал персонал. Через два месяца провели срез результата работы отеля и увидели: производительность труда выросла на 58%. Диаграмма показала большой поток благодарностей клиентов в те дни, когда хозяин отеля встречал подчиненных. Сотрудники признались: было приятно видеть улыбающегося руководителя, который лично с ними здоровался и интересовался жизнью.

2. Научитесь слушать и разговаривать с командой

Выделите час в два-три дня для личного общения с персоналом. Перед этим изучите личное дело сотрудника и выявите для себя темы, на которые будете опираться в беседе.

Составьте портрет собеседника, выявите слабые и сильные стороны. Важное правило: задавайте вопросы, но при этом дайте возможность работнику высказать мнение или идею. Вызовите на откровенный разговор. Пригодятся навыки психолога: чем меньше страха и барьеров у сотрудников по отношению к руководителю – тем больше творчества в процессе труда.

3. Хвалите прежде, чем начали говорить о проблемах

Всегда есть повод поднять самооценку сотрудника, похвалив даже за маленькие достижения, которые тот совершил на благо компании. Узнайте о хобби и талантах подчиненного, а затем незначай упомяните в беседе. Прежде, чем говорить о наболевших вопросах, создайте непринужденную атмосферу без накала страстей. Смотрите в глаза подчиненному, когда общаетесь и не отвлекайтесь на телефонные звонки. Покажите сотруднику ценность, как специалиста.

4. Совместные собрания с персоналом

Обсуждайте планы о развитии отеля, обозначайте причастность каждого сотрудника к общему делу. Не поручайте только менеджерам сообщать важную информацию, а старайтесь сами вести собрания, где расскажете о грядущих переменах и событиях в гостиничном бизнесе. При этом говорите о роли участия каждого работника в продвижении отеля и привлечении клиентов. Разбирайте вместе с сотрудниками моменты, которые требуют неотложного решения. Предложите собственный план выхода из ситуации, делитесь видением, при этом дайте высказаться всем, у кого есть инициатива.

5. Работа на результат – это соревнования

В одном из отелей мы ввели звание «Сотрудник месяца» и по итогу награждали лучших. Учитывались достижения в работе, благодарности клиентов, креативное решение нестандартных ситуаций, творческий подход, отзывы коллег. Фото победителя размещали на корпоративную доску «Успешных сотрудников» и поощряли в соответствии с достижениями: давали выбрать удобный день смены по графику, награждали семью походом в ресторан, дарили сертификаты в спа-салон или в кинотеатр. На третий месяц внедрения техники мотивации мы добились невероятного результата. В коллективе возник дух соревнований, а KPI взлетело на 88%. Довольные гости возвращались в отель снова и снова, и доходы росли.

6. Организация мероприятий и спортивных соревнований объединяет команду и служит мощной мотивацией.

Сотрудники получают шанс раскрыть потенциал и природные дарования. Не превращайте праздники в отчетно-выборные конференции и собрания. Дайте персоналу свободу, чтобы у людей появилось желание проявить творчество. Большую часть жизни человек проводит на работе. Помогите подчиненным обрести гармонию с собой и вдохновите их на новые достижения.

В мотивационной системе управления персоналом отеля сохраняйте баланс: не перевешивайте при поощрении ни в одну сторону. Если распределите нематериальную мотивацию и при этом не забудете о финансовой составляющей – план будет удачно выполнен и привлечет поток клиентов.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Потребность, мотив, стимул.
2. Мотивация и стимулирование
3. Мотивацию как процесс
4. Виды/типы мотивации и стимулирования труда
5. Система мотивация
6. Этапы построения и реализации системы мотивации
7. Методы и средства стимулирования персонала
8. Экономические методы

9. Целевые методы
10. Метод проектирования и перепроектирования работ
11. Метод вовлечения
12. Затраты на систему мотивации труда
13. Оценка эффективности системы мотивации труда

Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)

КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 1

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА/

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 1.1. Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

3. Цели занятия.

–сформировать знание о системе планирования работы с персоналом

–изучить методики анализа трудовых показателей

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1. | Анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Планирование работы с персоналом | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Виды анализа трудовых показателей | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. В чем состоит порядок разработки оперативного и стратегического плана работы с персоналом.
2. Содержание и сущность оперативного плана работы с персоналом.
3. Определение потребности и планирование привлечения персонала.
4. Планирование использования и безопасности персонала.
5. Опишите планирование развития персонала.
6. Планирование высвобождения персонала.
7. Комплексная система трудовых показателей
8. Основные цели нормирования:
9. Структура рабочего времени.
10. Виды анализа трудовых показателей
11. Факторы, влияющие на динамику и уровень производительности труда
12. Последствия повышения (снижения) производительности труда

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 1.2. Планирование системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о методах поиска, подбора и отбора персонала
- изучить технологии построения системы найма персонала

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1.1. | Методы поиска персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.2. | Построение системы найма персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.3 | Оценка эффективности системы найма персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Определение потребности в кадрах и формулирование требований к персоналу.
2. Анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах.
3. Модель рабочего места.
4. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
5. Основные правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
5. Способы привлечения персонала.
6. Активные методы найма кадров.
7. Вербовка персонала.

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 1

Форма практического задания: написание реферата

Перечень тем рефератов раздела 1:

1. Актуальность управления персоналом.
2. Аспекты процесса кадрового планирования.
3. Виды кадрового планирования.
4. Виды кадровой политики.
5. Государственная кадровая политика и кадровая политика организации.
6. Инструментарий 3-х функциональных групп: профессионализм, заинтересованность, целеориентированность.
7. Кадровая политика как основа целенаправленного формирования системы управления персоналом.
8. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
9. Контроль за реализацией кадровой политики.
10. Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом.
11. Место “управления персоналом” в системе современных наук.
12. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
13. Методология науки “управление персоналом”.
14. Методы построения системы управления персоналом.
15. Необходимость разработки и осуществления кадровой политики, ее составные элементы: организационно-штатная политика, информационная политика, финансовая политика, политика развития персонала.
16. Объект и предмет управления.
17. Организационная структура системы управления персоналом.
18. Организация выполнения планов.
19. Организующая схема персонала.
20. основополагающие документы разработки философии организации.
21. Основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом.
22. Основы планирования, создания и реализации проектов в области управления персоналом.
23. Понятие “персонала” и его классификация.
24. Понятие “управление персоналом”.
25. Понятие планирования как последовательной функции управления.
26. Понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом.
27. Предназначение кадрового планирования.
28. Принципы планирования.
29. Принципы построения системы управления персоналом.
30. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

31. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом организации.
32. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.
33. Российская специфика формирования философии управления персоналом.
34. Современная концепция управления персоналом.
35. Создание и реализация проектов в области управления персоналом.
36. Стили управления персоналом.
37. Сущность и задачи, закономерности, цели и функции управления персоналом.
38. Сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом
39. Сущность философии управления персоналом.
40. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
41. Управление как целенаправленная деятельность людей.
42. Философские принципы предприятия нового типа.
43. Характеристика разновидностей философии управления персоналом.
44. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира
45. Цели и задачи кадрового планирования.
46. Цели, функции и оргструктура системы управления персоналом.
47. Анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
48. Анализ настоящих и будущих потребностей в кадрах.
49. Анализ отклонений и разработка мероприятий по корректировке планов.
50. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.
51. Базовые принципы кадровой стратегии.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *referre* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

7. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

8. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

9. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

10. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

11. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

12. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончанию выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1: Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Примерный перечень заданий

1. Стратегия управления персоналом -

1)это планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации.

2)это некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, каждая из которых вносит свой вклад в характеристики целого.

3)такая часть системы, которая выполняет определенную специфическую функцию и не подлежит дальнейшему разбиению с точки зрения рассматриваемого процесса функционирования системы.

4)совокупность объектов (процессов, явлений, предметов, параметров), воздействующих на систему, но не подконтрольных ей

2. От чего зависит потребность организации в создании отдела по управлению персоналом:

- 1) От экономической стабильности организации
- 2) От рода деятельности
- 3) От численности персонала
- 4) От наличия трудностей в работе с персоналом

3. С чего начинается найм персонала?

- 1) С изучения рынка труда
- 2) С анализа собственных ресурсов
- 3) С формирования информативной базы данных
- 4) С разработки маркетинговой стратегии рынка

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 2

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 2.1. Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса

3. Цели занятия.

- изучить методики оценки персонала предприятия

- сформировать знания о технологиях построения эффективной системы оценки персонала

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|-------------------------------------|---|
| 1 | Формы и методы оценки персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Построение системы оценки персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

| | | |
|---|--|---|
| 3 | Оценка эффективности оценочных мероприятий | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
|---|--|---|

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Основные направления оценки персонала.
2. Цели оценки персонала.
3. Задачи оценки персонала.
4. Этапы деловой оценки.
5. Традиционная классификация методов оценки персонала.
6. Сравнительная характеристика различных методов оценки персонала.
7. Система показателей деловой оценки персонала.
8. Личная эффективность сотрудника.
9. Параметры, влияющие на личную эффективность.
10. Российская специфика 360 градусов.
11. Принципы формирования системы оценки личной эффективности работников.
12. Особенности применения методики Ассесмент центр.

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 2.2. Профориентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы успешной адаптации новичков
- изучить показатели эффективности деятельности по высвобождению персонала

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Профориентация персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Адаптация персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Основные направления адаптации.
2. Элементы управления системой адаптации, а также возможные пути решения проблем по каждому элементу.
3. Этапы процесса адаптации
4. Элементы комплексного исследования адаптации персонала в организации.
5. Понятие и методы профориентации
6. Основные преимущества применения услуги аутплейсмента.

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 2

Форма практического задания: контрольная работа

Перечень тем контрольных работ:

1. Цели оценки персонала организации.
2. Построение системы оценки персонала.
3. Стратегия проведения оценки персонала.
4. Методы оценки персонала и должности.
5. Выбор методов оценки.
6. Определение показателей и критериев оценки.
7. Эволюция метода 3600 в технологию оценки «Пять+».
8. Процедура и порядок проведения оценки личной эффективности работников.
9. Особенности применения методики
10. Ассесмент центр.
11. Внедрение системы грейдов должностей.
12. Профориентация, адаптация и высвобождение персонала.
13. Сущность и направления адаптации сотрудников организации.
14. Этапы и виды адаптации сотрудников организации.
15. Наставничество и коучинг как инструменты адаптации персонала.
16. Аутплейсмент - цивилизованное высвобождение персонала.

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Примерный перечень заданий

1. Что такое деловая оценка персонала?

(?) Выявление нужных людей из общего числа кандидатов

(?) Сравнение деловых и других качеств работников с требованиями к должности, установление идентичности характеристик сотрудника и требований должности организации

(?) Оптимальная характеристика качеств персонала.

(?) Это компонент диагностики персонала, целенаправленный процесс установления соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом.

2. По какому направлению оценка персонала НЕ может проводиться??

(?) оценка результатов работы - оценивается качество выполнения должностных обязанностей: выполнение планов работ (сроки, качество), достижение поставленных целей.

(?) оценка квалификации - определяется уровень квалификации работника (знания, навыки, опыт), а затем он может быть сопоставлен с эталоном. Эталоном могут быть как требования должности, занимаемой сотрудником в настоящий момент, так и требования должности, на которую сотрудник претендует.

(?) оценка личностных качеств - определяются базовые качества сотрудника как личности, а затем, как и в предыдущем случае, полученный психологический портрет сопоставляется с эталоном (набором профессионально-важных качеств). Кроме того, определяется мотивационная сфера сотрудника. Полученная информация позволяет определить, насколько оцениваемый сотрудник соответствует корпоративной культуре компании (социально-психологическому климату).

(?) оценка качества жизни - определяются прожиточный минимум сотрудника

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 3

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса

3. Цели занятия.

- сформировать знание о направлениях развития персонал предприятия
- изучить методы построения карьеры в гостиничном бизнесе

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1. | Направления развития персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Построение системы карьерного роста персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Оценка эффективности карьерных мероприятий | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Методы развития персонала
2. Виды и типы карьеры, в зависимости от определяющих параметров.
3. Этапы карьерного роста.
4. Матрица кадрового состава организации.
5. Процесс управления карьерой
6. Политика управления карьерой
7. Задачи кадрового резерва.
8. Основные подходы к классификации кадрового резерва
9. Принципы работы с кадровым резервом.
10. Формирование кадрового резерва.
11. Источники кадрового резерва
12. Схема формирования кадрового резерва руководящего состава

13. Основные этапы работы с резервом
14. Система работы с резервом управленческих кадров
15. Элементы системы управления талантами

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фактор управления его развитием.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о формах и методах обучения персонала
- изучить типологию построения системы обучения персонала

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1.1. | Формы и методы обучения персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.2. | Построение системы обучения персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.3 | Оценка эффективности обучающих мероприятий | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Принципы обучения персонала в современных условиях.
2. Методы обучения
3. Краткая сущность методов и методика обучения их применения.
4. Моделирование процесса обучения.
5. Выбор методов и приемов обучения.
6. Процесс профессионального обучения
7. Интерактивные виды обучения

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 3

Форма практического задания: реферат

Перечень тем рефератов раздела 3:

1. Понятие и виды карьеры
2. Задачи и функции управления деловой карьерой
3. Типовые модели карьеры
4. Этапы деловой карьеры
5. Составление карьерограммы
6. Факторы, влияющие на карьерное продвижение
7. Принципы формирования карьерных целей
8. Оценка конкурентоспособности работника
9. Система служебно-профессионального продвижения
10. Гендерные аспекты карьеры
11. Маркетинговые методы планирования карьеры.
12. Концепция «карьерных якорей».
13. Резюме как инструмент самомаркетинга.
14. Самореклама и самопрезентация.
15. Самобрендинг.
16. Методика формирования рейтингов работодателей в России.
17. Методика формирования рейтингов работодателей за рубежом.
18. Сущность и значение мониторинга рынка труда.
19. Направления маркетинговых исследований рынка труда.
20. Мониторинг рынка труда: сущность и направления

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. referre – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman,

кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

13. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

14. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

15. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

16. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

17. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

18. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3: Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Примерный перечень заданий

1. Используют ли на Западе понятие «кадровый резерв» говоря о развитии персонала?

1) Используют

2) Частично, в некоторых сферах (например, ресторанно-гостиничный бизнес)

3) Использую только в развитии персонала

4) Практически не используют

2. Последовательность должностных позиций, сменяющих друг друга, в соответствии с организационной структурой и определяющая траекторию движения работника, с разведением траекторий по профилям деятельности это –

1) Штатное расписание

2) Организационная структура предприятия

3) Этапы при приеме на работу

4) Карьерная лестница сотрудников

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 4

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 4.1. Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы построения системы оплаты труда персонала предприятий гостеприимства
- изучить методы построения системы «эффективной зарплаты».

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Теория эффективной зарплаты | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Формы и системы оплаты труда персонала | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Поощрительные системы оплаты труда | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией. Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
2. Бестарифные системы оплаты труда.
3. Стимулирующие надбавки.
4. Экономическая сущность оплаты труда.
5. Понятие заработной платы.
6. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
7. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
8. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда.
9. Основные элементы кадрового потенциала.
10. Цели воспроизводства кадрового потенциала.
11. Способы управления кадровым потенциалом.

1. Учебная дисциплина. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

2. РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 4.2. Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы формирования эффективной системы мотивации труда персонала
- изучить технологии внедрения и совершенствования системы мотивации

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Формы и виды мотивации персонала. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Построение и реализация системы мотивации персонала. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Оценка эффективности системы мотивации персонала. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Потребность, мотив, стимул.
2. Мотивация и стимулирование

3. Мотивацию как процесс
4. Виды/типы мотивации и стимулирования труда
5. Система мотивация
6. Этапы построения и реализации системы мотивации
7. Методы и средства стимулирования персонала
8. Экономические методы
9. Целевые методы
10. Метод проектирования и перепроектирования работ
11. Метод вовлечения
12. Затраты на систему мотивации труда
13. Оценка эффективности системы мотивации труда

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 4

Форма практического задания: контрольная работа

Перечень тем контрольных работ к разделу 4:

1. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
2. Бестарифные системы оплаты труда.
3. Стимулирующие надбавки.
4. Экономическая сущность оплаты труда.
5. Понятие заработной платы.
6. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
7. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
8. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда.
9. Основные элементы кадрового потенциала.
10. Цели воспроизводства кадрового потенциала.
11. Способы управления кадровым потенциалом. Потребность, мотив, стимул.
12. Мотивация и стимулирование
13. Мотивацию как процесс
14. Виды/типы мотивации и стимулирования труда
15. Система мотивация
16. Этапы построения и реализации системы мотивации
17. Методы и средства стимулирования персонала
18. Экономические методы
19. Целевые методы
20. Метод проектирования и перепроектирования работ
21. Метод вовлечения
22. Затраты на систему мотивации труда
23. Оценка эффективности системы мотивации труда

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему

контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Примерный перечень заданий

1. Что принято подразумевать под термином "премия за основные результаты"?
 - 1) различные выплаты компенсаций, надбавок, доплата за дифференцированные условия труда и квалификацию работника
 - 2) выплата за достижение конечных результатов организации или структурного подразделения, которая выплачивается из прибыли компании
 - 3) плата, обеспечивающая минимальный размер заработной платы за определенно отработанное количество рабочих часов
 - 4) дополнительная форма вознаграждения персонала наряду с заработной платой, выплачиваемой в случае достижения плановых результатов предприятием в целом или его конкретным подразделением
2. Как правильно расшифровывается KPI?
 - 1) ключевой показатель деятельности
 - 2) ключевой показатель эффективности
 - 3) итоговые результаты
 - 4) показатель эффективности

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 1.1 Планирование работы с персоналом предприятий гостинично-ресторанного бизнеса



Планирование работы с персоналом

Тема 1.2. Планирование системы поиска и найма персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. Современные способы найма персонала.



Этапы найма персонала

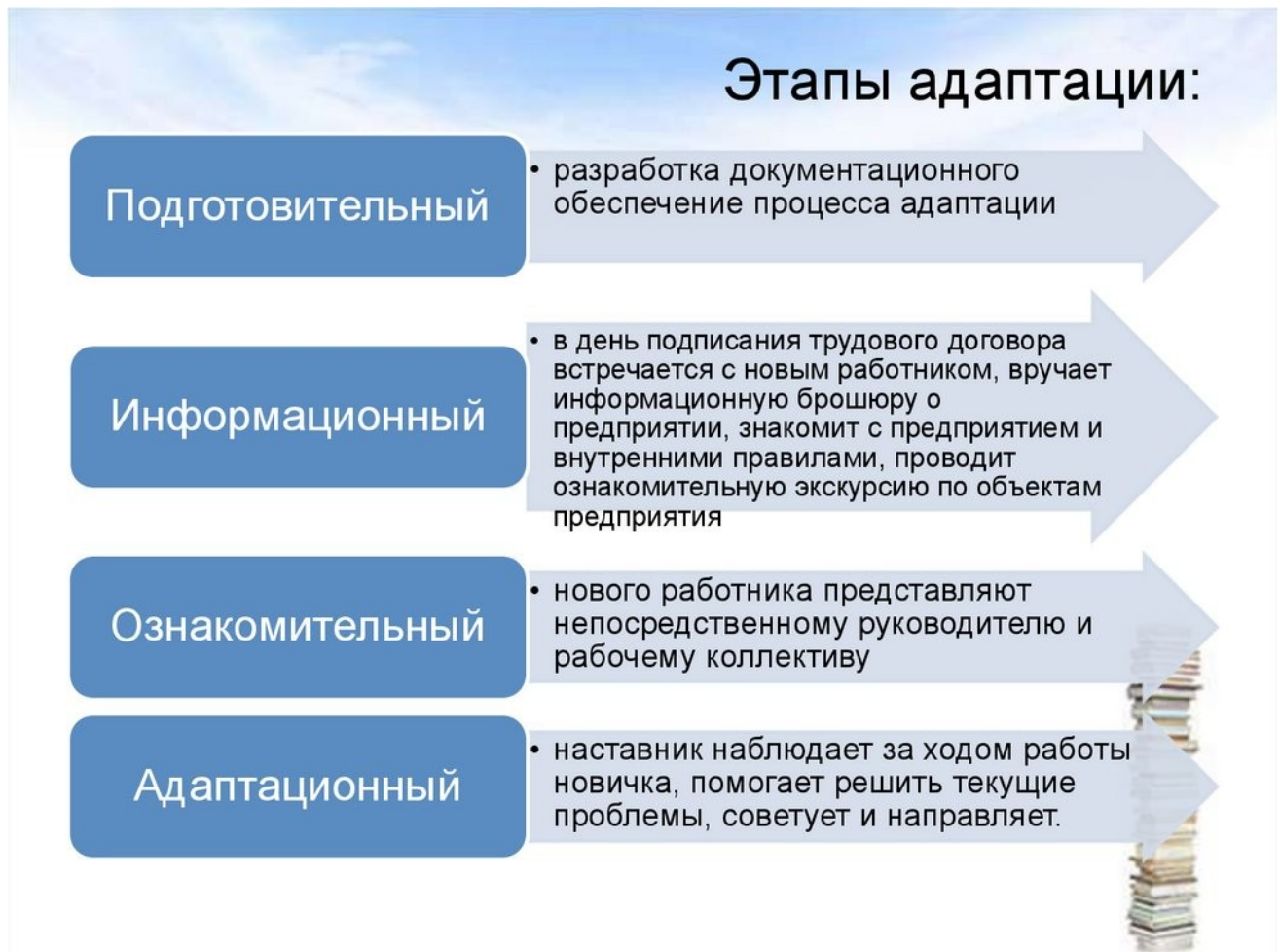
РАЗДЕЛ 2. ОСНОВЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ, АДАПТАЦИИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Тема 2.1. Оценка персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса



Методы оценки персонала

Тема 2.2. Профориентация, адаптация и высвобождение персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса



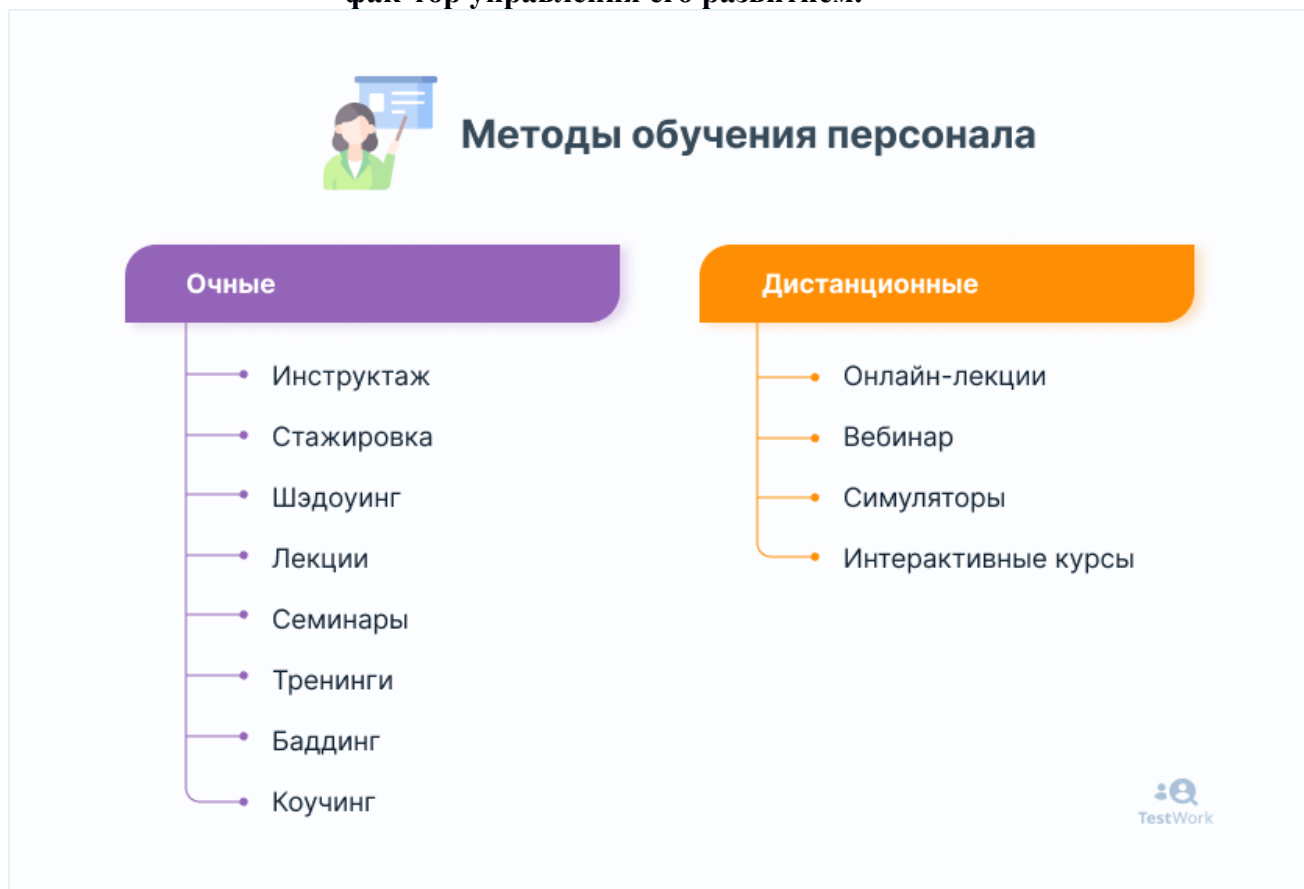
Этапы адаптации персонала

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ГОСТИ-НИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 3.1. Основы развития персонала предприятия гостинично-ресторанного бизнеса



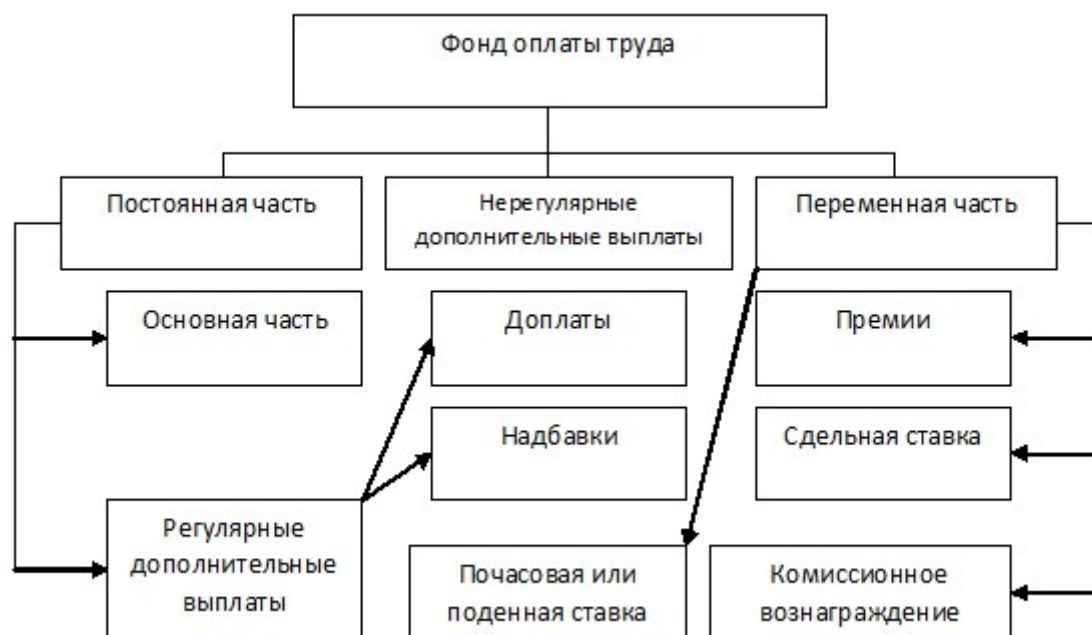
Тема 3.2. Обучение персонала гостинично-ресторанного предприятия как главный фак-тор управления его развитием.



Методы обучения персонала в организации

РАЗДЕЛ 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНО-РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

Тема 4.1. Формирование и развитие системы оплаты труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса



Формирование фонда оплаты труда персонала предприятия

Тема 4.2. Система мотивации труда персонала предприятий гостинично-ресторанного бизнеса

| Номер группы | Обозначение группы | Мотивы и стимулы |
|--------------|---|---|
| 1 | Материальное вознаграждение. | Заработная плата, участие в прибылях, приобретение акций, материальные выплаты, выплаты по результатам работы. |
| 2 | Социальное обеспечение. | Медицинское страхование, пенсионное страхование, социальные льготы, забота о детях и родственниках, оздоровительные мероприятия, особые условия труда. |
| 3 | Моральное вознаграждение. | Грамоты, ценные подарки, звания (например «лучший портье месяца»), сувениры, устное поощрение, хорошее отношение с коллегами и руководителем. |
| 4 | Обучение, повышение квалификации. | Тренинги, курсы, семинары в рамках фирмы и за ее пределами, адаптация новых сотрудников, новые знания. |
| 5 | Групповая мотивация. | Миссия, корпоративная культура, принадлежность команде, социально-психологический климат, соответствие целям, получение информации. |
| 6 | Уровень ответственности и делегирование полномочий. | Ответственность за других людей, участие в управлении, самовыражение, ощущение значимости, проявление инициативы, власть. |
| 7 | Возможность карьеры, участие в принятии решений. | Свобода выбора действий, удовлетворение собственных амбиций, достижение более высокого положения в обществе, применение имеющихся знаний и навыков, оправданные ожидания. |
| 8 | Оценка труда. | Признание достигнутых результатов, ориентация на успех, удовлетворенность трудом, уважение. |

Система мотивации труда персонала

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|----------|--|--|-------------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 556 от 15.06.2017. | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года | __ . __ . ____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года | __ . __ . ____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года | __ . __ . ____ |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ОСНОВЫ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ДЕЛА

43.03.03 «Гостиничное дело»

Направленность
«Гостиничная деятельность»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Основы санаторно-курортного дела» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017г № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: кандидата экономических наук Зеленова В.В., кандидата географических наук, доцента Хетагуровой В.Ш.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторанно-гостиничного бизнеса и гастрономии Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива.

Протокол № 3 от «27» апреля 2023 года

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, доцент

Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей

Управляющий Отель ВеллионСухаревский, Москва

М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Доктор экономических наук, профессор.

АО «Институт региональных экономических исследований (ИРЭИ)»,
Руководитель центра научных исследований и технического регулирования в сфере услуг, Москва

Т.И. Зворыкина

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 8 |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 13 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 21 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 29 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 29 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 30 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 31 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 33 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 33 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 94 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 94 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 111 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|---|---|
| РАЗДЕЛ 1. Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме | |
| Тема 1.1. Лечебно-оздоровительный туризм | - Понятие о курортном деле и курортологии. - Место санаторно-курортного комплекса в сфере оказания услуг населению Российской Федерации. Взаимосвязь курортного дела с другими видами деятельности. |
| Тема 1.2. Курортное дело в системе здравоохранения РФ | - Курортные факторы: понятие, классификация, возможности использования в лечебных и оздоровительных целях. - Лечебный и оздоровительный туризм, современное состояние и особенности. Характеристика мировых курортов |
| Раздел 2. Рекреационные основы курортного дела | |
| Тема 3.1 Туристско-рекреационные ресурсы | Классификация туристско-рекреационных ресурсов. Природные ресурсы как основа развития санаторно-курортной деятельности. |
| Тема 2.2. Предприятия санаторно-курортной сферы | Экономические ресурсы предприятий санаторно-курортной сферы. Трудовые ресурсы и корпоративная культура в сфере санаторно-курортного обслуживания. |
| РАЗДЕЛ 3. Курортно-рекреационные ресурсы России | |

| | |
|--|---|
| Тема 3.1. Природные лечебные ресурсы России | Понятие, свойства, состав и основные характеристики курортно-рекреационных ресурсов. Природные лечебные ресурсы России |
| Тема 3.2 Охрана природных лечебных ресурсов | Охрана природных лечебных ресурсов. Рекреационное районирование, рекреационные зоны, особенности и возможности использования |
| Раздел 4. Виды санаторно-курортных организаций | |
| Тема 4.1 Классификация санаторно-курортных организаций | Классификация услуг санаторно-курортных организаций. Специализация санаторно-курортных организаций. Рекреационные зоны России. |
| Тема 4.2 Конкурентоспособность санаторно-курортной организации | Конкуренция в лечебно-оздоровительном туризме. Качество лечебно-оздоровительных услуг, оказываемых санаторно-курортными организациями. |
| Раздел 5. Правовое регулирование деятельности санаторно-курортных организаций | |
| Тема 5.1 Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг. | Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг. Лицензирование, стандартизация и сертификация санаторно-курортных услуг |
| Тема 5.2 Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере. | Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере. Некоторые проблемы законодательства в сфере реализации санаторно-курортного продукта. |
| Раздел 6. Деятельность санаторно-оздоровительных организаций. Бизнес-планирование и особенности в СКД | |
| Тема 6.1 Система санаторно-оздоровительной организации. | Санаторно-оздоровительная организация как система. Особенности деятельности санаторно-оздоровительной организации. Структура бизнес-плана. Особенности бизнес-плана в сфере услуг. Программы реализации бизнес-планов, источники финансирования. |
| Тема 6.2 Бизнес-планирование в санаторно-курортных организациях. | Подготовительный этап: сбор информации, оценка направлений исследований; Этап разработки бизнес-плана: анализ возможных рисков, формулирование предупреждающих действий. Этап реализации бизнес плана: корректирующие действия по выполнению плана предприятия. |

| | |
|--|--|
| | |
| РАЗДЕЛ 7. Рынок санаторно-оздоровительных услуг. Роль и значение маркетинговой деятельности, реализация бизнес-планов. | |
| Тема 7.1 Ценообразование в санаторно-оздоровительных организациях. | <p>Рынок санаторно-оздоровительных услуг, его особенности. Специфика ценообразования санаторно-оздоровительных услуг.</p> <p>Баланс спроса и предложения на рынке санаторно-оздоровительных услуг.</p> |
| Тема 7.2 Маркетинговая деятельность в санаторно-курортных организациях | <p>Проблемы санаторно-оздоровительных организаций в рыночных условиях.</p> <p>Мониторинг санаторно-оздоровительных услуг в современных условиях.</p> <p>Санаторно-оздоровительные организации.</p> <p>Вопросы реализации бизнес-планов</p> |
| Раздел 8. Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее. | |
| Тема 8.1 Инновации в санаторно-курортном деле как антикризисные меры. | <p>Проблемы деятельности санаторно-оздоровительных организаций в современный период (социальный и экономический кризисы)</p> <p>Роль и значение инноваций как антикризисное управление.</p> |
| Тема 8.2 Проблемы деятельности санаторно-оздоровительных организаций в современный период. | <p>Проектная деятельность санаторно-оздоровительных организаций в системе управления персоналом.</p> <p>Способы привлечения финансовых средств (государственных, частных).</p> |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосред-

ственной целью метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это четко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На кол-

локвиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме

Тема 1.1. Лечебно-оздоровительный туризм

Вопросы для самоподготовки:

1. В чем заключается помощь оздоровительного туризма?
2. Какая информация вам необходима о месте вашего отдыха?
3. География лечебного отдыха в РФ?

Тема 1.2. Курортное дело в системе здравоохранения РФ

Вопросы для самоподготовки:

1. История курортного дела в РФ?
2. Как развивалось курортное дело?

3. Почему этот вид отдыха начал набирать популярность только сейчас?

РАЗДЕЛ 2. Рекреационные основы курортного дела

Тема 2.1 Туристско-рекреационные ресурсы.

Вопросы для самоподготовки:

1. Туристско-рекреационные ресурсы что это?
2. Какие климатические особенности предпочитают?
3. Как государство поддерживает туристическое направление?

Тема 2.2. Предприятия санаторно-курортной сферы

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятия о санаторно-курортной сфере?
2. Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере?
3. Природные ресурсы как основа развития санаторно-курортной деятельности?

РАЗДЕЛ 3. Курортно-рекреационные ресурсы России

Тема 3.1. Природные лечебные ресурсы России

1. Куда лучше поехать?
2. Как их классифицируют?
3. Как на нас влияет природа?

Тема 3.2 Охрана природных лечебных ресурсов

1. Кто осуществляет контроль?
2. Почему это так охраняется?

4 раздел. Виды санаторно-курортных организаций

Тема 4.1 Классификация санаторно-курортных организаций

1. На сколько групп делится?
2. классификация что это ?
3. Санаторная организация?

Тема 4.2 Конкурентоспособность санаторно-курортной организации

1. Как происходит подбор персонала?
2. Как выясняются отношения у клиентов?
3. Что их всех связывает?

Раздел 5. Правовое регулирование деятельности санаторно-курортных организаций

Тема 5.1 Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг

1. Как проходит сертификация?
2. Что такое лицензирование?
3. Санаторно-курортные услуги?

Тема 5.2 Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере

1. Правовое регулирование отношений?
2. Санитарно-курортная сфера?
3. какие там в принципе отношения ?

Раздел 6. Деятельность санаторно-оздоровительных организаций. Бизнес-планирование и особенности в СКД

Тема 6.1 Система санаторно-оздоровительной организации.

1. 1 Оздоровительная организацтя?
2. 2 Как работает система?
3. 3 Какие четкие правила в этой системе?

Тема 6.2 Бизнес-планирование в санаторно-курортных организациях.

1. 1 Значимость планирования?
2. 2 бизнес план ?
3. 3 Санитарно-оздоровительные организации?

РАЗДЕЛ 7. Рынок санаторно-оздоровительных услуг. Роль и значение маркетинговой деятельности, реализация бизнес-планов.

Тема 7.1 Ценообразование в санаторно-оздоровительных организациях.

1. 1 Как устроен рынок?
2. 2 Внутренние игроки?
3. 3 Главная роль?

Тема 7.2 Маркетинговая деятельность в санаторно-курортных организациях

1. 1 Маркетинговая деятельность это?
2. 2 Маркетинг?
3. 3 Организация как они работают?

Раздел 8. Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее.

Тема 8.1 Инновации в санаторно-курортном деле как антикризисные меры

1. Какие именно инновации?
2. Актуальность аспектов?
3. Антикризисные меры это?

Тема 8.2 Проблемы деятельности санаторно-оздоровительных организаций в современный период.

1. Какие же проблемы?
2. Современный период?
3. Деятельность?

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)¹

РАЗДЕЛ 1. Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме

Тема 1.1. Лечебно-оздоровительный туризм



Бальнеогрязевой курорт

тип курорта, где основными лечебными факторами являются минеральные воды и лечебные грязи

- Анапа (Краснодарский край)
- Старая Русса (Новгородская область)
- Сестрорецк (Санкт-Петербург)
- Марциальные Воды (Республика Карелия)
- Сергиевские Минеральные Воды (Самарская область)
- Тинаки (Астраханская область)
- Озеро Шира (Республика Хакасия)
- Талая (Магаданская область)



Бальнеоклиматический курорт

тип курорта, где основными лечебными факторами являются климат и минеральные воды

- Большие Сочи (Краснодарский край)
- Ундоры (Ульяновская область)
- Янган-Тау (Республика Башкортостан)



Бальнеологический курорт

тип курорта, где в качестве основных лечебных факторов используются минеральные воды (для внутреннего и внешнего применения)

- Соль-Илецк (Оренбургская область)
- Белокуриха (Алтайский край)
- Шмаковка (Приморский край)
- Начики (Камчатский край)
- Синегорск (Сахалинская область)
- Теберда (Карачаево-Черкесская Республика)
- Кавказские Минеральные Воды (Ставропольский край)



Климатический курорт

тип курорта, где основным лечебным фактором является климат (приморский или горный)

- Анапа (Краснодарский край)
- Сестрорецк (Санкт-Петербург)
- Теберда (Карачаево-Черкесская Республика)

Источник: https://ru.wikipedia.org/wiki/Лечебно-оздоровительный_туризм_в_России

Тема 1.2. Курортное дело в системе здравоохранения РФ

¹ Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).



Рис. 1.1. Виды курортной деятельности

Источник: https://biznesbooks.com/components/com_jshopping/files/demo_products/vetitnev-a-m-zhuravleva-l-b-kurortnoe-delo.pdf

РАЗДЕЛ 2. Рекреационные основы курортного дела

Тема 2.1. Туристско-рекреационные ресурсы



Источник <https://projecteducation.ru/explore/belarus/item/229-rekreatsionnye-resursy-i-ikh-otsenka>

Тема 2.2. Предприятия санаторно-курортной сферы



Источник: http://elib.fa.ru/ebook/org_tourism.pdf/download/org_tourism.pdf

РАЗДЕЛ 3. Курортно-рекреационные ресурсы России Тема 3.1. Природные лечебные ресурсы России



Источник: <https://схемо.рф/upload/000/u1/1716/a38c327c.jpeg.webp>

Тема 3.2 Охрана природных лечебных ресурсов

Механизмы управления природоохранной деятельностью и использованием природных ресурсов

Административно-правовой механизм управления заключается в разработке и издании правовых и административных актов, регулирующих организацию и управление в сфере природопользования, права и обязанности руководящих работников.

Административные акты имеют обязательную силу и непосредственно воздействуют на коллективы предприятий, организаций, отдельных работников и население данного района.

Главный принцип административного управления в области природопользования и охраны окружающей среды - **разрешительно-запретительный** и сводится к следующим направлениям:

- > Установление нормативов и лимитов
- > Стандартизация
- > Лицензирование
- > Экологический аудит
- > Сертификация

Источник: <https://cf.ppt-online.org/files/slide/u/Uvkf6KYwo3r5RGBaZeA2TjxV9cdnmhDIF0q1Oz/slide-8.jpg>

4 раздел. Виды санаторно-курортных организаций

Тема 4.1 Классификация санаторно-курортных организаций



Источник: data:image/png;base64,+rGHu7aLkoCcjqIcnM0JV+fcPk+296RfV5MFVjgCFiOIIA/me0IbIHqAlmts6Sd1SAU4e2gaHRe8ez08pXtdjU+

Тема 4.2 Конкурентоспособность санаторно-курортной организации



Источник: https://biznesbooks.com/components/com_jshopping/files/demo_products/vetitnev-a-m-zhuravleva-l-b-kurortnoe-delo.pdf

Раздел 5. Правовое регулирование деятельности санаторно-курортных организаций

Тема 5.1 Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг

ДОГОВОР ОКАЗАНИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ УСЛУГ

«_____» _____ 2016 г.

«_____» _____ 2016 г.

в лице _____ действующего на основании _____ Гражданин _____ именуемый в дальнейшем «Исполнитель», с одной стороны, и _____ именуемый в дальнейшем «Заказчик», с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий договор, в дальнейшем «Договор», о нижеследующем.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. По настоящему договору Исполнитель обязуется предоставить Заказчику санаторно-курортные услуги, а именно: проживание, питание и комплекс медицинских услуг (далее по тексту — услуги) в пансионате с лечением «_____», входящем в составность путевки, а Заказчик или иное лицо обязуется своевременно оплатить услуги согласно предварительной заявке.

1.2. Срок оказания услуги с _____ 2016 года по _____ 2016 года.

1.3. Основанием для получения Услуги является путевка, которая оформляется и предоставляется Заказчику Исполнителем, после полной оплаты стоимости подлечащих оказанию Услуги в соответствии с соответствующим Предварительным.

1.4. Заказчик подтверждает, что на момент подписания настоящего договора ознакомлен с Правилами размещения (проживания) в пансионате с лечением «_____», с Положением о порядке и условиях предоставления медицинских услуг медицинским центром пансионата с лечением «_____», условиями оказания услуг по предоставлению услуг Исполнителем, со сведениями о наличии у Исполнителя лицензий по видам деятельности, Правилами внутреннего распорядка, правилами техники безопасности и правилами пожарной безопасности Исполнителя.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Исполнитель обязуется:

- 2.1.1. Оформить путевку на Заказчика (получателя услуги) после полной оплаты услуги.
- 2.1.2. В соответствии со ст. 7 ФЗ «О персональных данных» от 27.07.2006г. №152-ФЗ, получить доступ к персональным данным Заказчика, не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные Заказчика.
- 2.1.3. Оказать полный перечень услуг согласно путевке.
- 2.1.4. Предоставить Заказчику на RECEIPTON полную и достоверную информацию о перечне услуг, предоставляемых Исполнителем.

2.2. Заказчик обязуется:

- 2.2.1. Оплатить Исполнителю услуги по настоящему договору в полном объеме.
- 2.2.2. Предоставить Исполнителю информацию о себе (и не содержащую сведений детект пробыв швом с ним), заполнив бланк временной регистрации, соглашаясь тем самым в соответствии со ст. 7 ФЗ «О персональных данных» от 27.07.2006г. №152-ФЗ, на обработку своих персональных данных (получение и хранение Исполнителем), а именно: ФИО, дату и место рождения, гражданство, адрес места жительства, вид, дату выдачи, дату окончания действия (серия и номер этого документа, наименование органа, выдавшего документ, дату выдачи документа).
- 2.2.3. Ознакомиться с информацией, указанной в п. 1.4 настоящего договора.
- 2.2.4. Соблюдать Правила внутреннего распорядка Исполнителя, правила техники безопасности и пожарной безопасности.

https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fdomashniy-urist.ru%2Fforma%2Fdogovor_okazaniya_sanatorno_kurortnih_uslug.html&psig=AOvVaw1KnOcoGiT9H1GGIy0wkpcg&ust=1686048989072000&source=images&cd

Тема 5.2 Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере

UDK 349.3.338.48 <https://doi.org/10.24158/ep.2017.11.21>

Регалин Владислав Валентинович Regalin Vladimir Valentinovich

кандидат, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации PhD applicant Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

ГРАЖДАНКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОКАЗАНИЯ САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ УСЛУГ: ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНОЙ БАЗЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ИХ УСТРАНЕНИЮ **CIVIL LEGAL REGULATION OF PROVIDING HEALTH RESORT SERVICES: THE GAPS AND THEIR ELIMINATION**

Аннотация: Статья посвящена анализу состояния гражданского регулирования санаторно-курортных услуг (личных, соборных, профилактика заболеваний, медицинские реабилитационные, оздоровительные санатории и др.), которые в той или иной форме способствуют профилактике, лечению, реабилитации и санаторно-курортным услугам. Гражданско-правовые обязанности по оказанию санаторно-курортных услуг перекладываются с государственных, социальных и профессиональных на гражданско-правовые, профессиональные и санитарно-эпидемиологические, специализированные и санаторно-курортные учреждения. Автор рассматривает состояние гражданского регулирования предоставления санаторно-курортных услуг, предлагает меры по его совершенствованию. Особое внимание уделяется вопросам защиты прав клиентов санаторно-курортных услуг как потребителей услуг. Рассмотрены практические проблемы, возникающие при оказании санаторно-курортных услуг.

Ключевые слова: гражданско-правовое регулирование оказания санаторно-курортных услуг, договор оказания санаторно-курортных услуг, медицинские услуги, санаторно-курортные услуги, реабилитационные услуги, оздоровительные услуги.

Summary: The study analyzes the status of civil legal regulation of providing health resort services (treatment, recovery, prevention of diseases, rehabilitation, and promotion of citizens) which are to some extent the traditional elements of the national social security system and an inseparable part of public health security. Civil legal obligations to provide health resort services overlap with the responsibilities of prevention and rehabilitation activities, the country's providing services by means of specialized diagnostic facilities and health resort institutions. The author examines the current state of Russian civil legal regulation in this regard and provides measures for its improvement. The research notes that there are no precise criteria for assessing the quality of health resort (sanitary) services. The study discusses the health resort services agreement as the basis for mutual consent between a service provider and a customer. It reviews the patient's right to claim compensation for damages caused by the sub-standard medical treatment.

Keywords: civil legal regulation of providing health resort services, services agreement, medical services, diagnostic services, rehabilitation services, complementary services.

Сфера санаторно-курортных услуг – особая область гражданско-правового регулирования реабилитационно-профилактической направленности по оздоровлению и улучшению здоровья граждан. Ее особенности во многом обусловлены тем, что жизнь и здоровье граждан как неизменяемые институциональные блага, являясь объектом гражданских прав (ст. 150 ГК), имеют гражданско-правовую защиту, а также тем, что по своей сути медицинские услуги допускают возможность причинения вреда здоровью пациента (потребителю услуги) квалифицированными медицинскими работниками для достижения целей сохранения и улучшения его здоровья [1, с. 84].

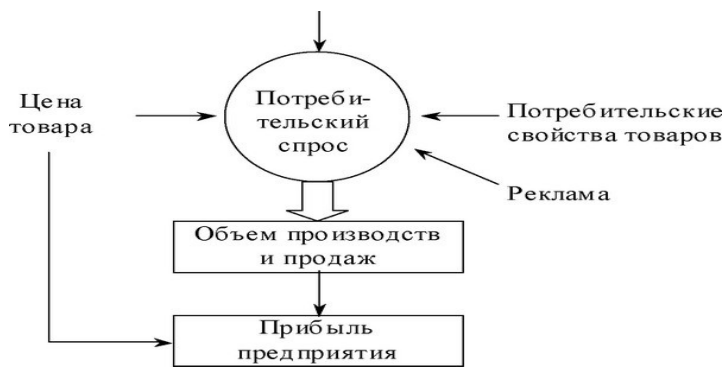
Столькими на данный момент в России систему правового регулирования оказания санаторно-курортных услуг можно охарактеризовать как смешанное (частно-публично-возмездное, консенсуальное правовое регулирование. Особенностью правового регулирования гражданско-правовых отношений в данной области является наличие «защедной асимметрии» в отношении между врачом и пациентом, она проявляется чаще всего в виде недостаточной информированности, не обладающей специальными знаниями, в подчас и полностью лишенной воли и сознания (в момент проведения операции) для самостоятельного проведения контроля качества оказываемой ему услуги [2, с. 55].

Раздел 6. Деятельность санаторно-оздоровительных организаций. Бизнес-планирование и особенности в СКД

Тема 6.1 Система санаторно-оздоровительной организации

деятельности, реализация бизнес-планов.

Тема 7.1 Ценообразование в санаторно-оздоровительных организациях.

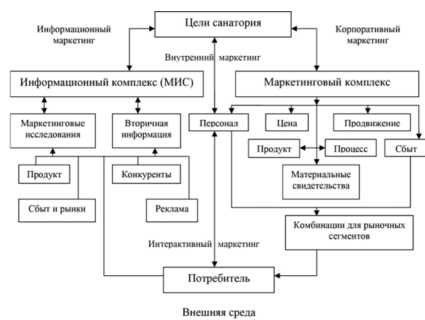


Источник: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

[%2F692884%2Fturizm](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net)

[%2Fmarketing_sanatorno_kurortnoy_deyatelnosti&psig=AOvVaw1EPnN79FMmrXrH9J0ESbkJ&ust=1686049622121000&source=images&cd=vf](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net)

Тема 7.2 Маркетинговая деятельность в санаторно-курортных организациях



Источник: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

[%2F692884%2Fturizm](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net)

[%2Fmarketing_sanatorno_kurortnoy_deyatelnosti&psig=AOvVaw1EPnN79FMmrXrH9J0ESbkJ&ust=1686049622121000&source=images&cd=vf](https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net)

Раздел 8. Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее.

Тема 8.1 Инновации в санаторно-курортном деле как антикризисные меры

История развития санаторно-курортного дела в России

Борисова А. В.,
к.и.н., доцент
Иерусалимская Ю. Ю.,
д.и.н., профессор
Ярославский государственный
университет им. П.Г. Демидова

В статье освещаются основные этапы становления санаторно-курортного дела в России, обращается внимание на ведущие тенденции в его развитии в разных регионах страны, основные направления санаторно-курортного лечения.

Ключевые слова: санаторно-курортное дело, Россия, периоды, лечение.

The article reviews the principal stages of developing the health resorts sphere in Russia, and draws attention to the leading trends in its development in various regions of the country and to the basic ways of health resort treatment.

Key words: Health Resorts, Russia, Stages, Treatment.

Курортное дело относится к наиболее древним видам туристской индустрии. С античных времен люди стремились использовать минеральные воды и лечебные грязи в целях оздоровления. Целебные свойства многих природных факторов известны с древнейших времен. «Чудесные» источники и другие факторы становились основой лечебных тайн храмов, нередко являлись предметом религиозного культа.

Некоторые авторы выделяют следующие периоды в развитии курортного дела:

1) стихийно-эмпирический (древние времена — средние века). Курортные факторы применялись преимущественно с целью гигиены и санитарии (омовения, купальни, бани);

2) научно-куртологический (XVI—XVIII вв.) Зарождение и развитие научных основ куртологии. Включение куртологии в медицинскую практику. Возникновение первых курортов, подходов к их эксплуатации;

3) коммерческий (XIX — начало XX в.). Бурное развитие курортов. Использование не только для лечения, но и для рекреации. Возникновение рекреационных предприятий: санаториев, лечебниц;

4) дифференцированный (XX — начало XXI в.) Разделение подходов к курортному делу на коммерческий и социальный.

Развитие отечественных курортов началось во время царствования императора Петра I. Он был знаком с практикой лечения в Западной Европе, неоднократно там бывал. Так, в 1715 г. «наряд занемог» и отправился в Германию, городок Пирмонт на лечение. Там пребывал почти три недели, кушал воду, 30 мая, в день рождения царя, публичного

Источник: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcyberleninka.ru%2Farticle%2Fn%2Fob-organizatsii-nadzora-za-vnutribolnichnymi-infektsiyami-v-rostovskoy-oblasti&psig=AOvVaw0PCk0giyBIARk-piaCT_QD&ust=1686049892042000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjRxqFwoTCNjL-7j_q_8CFQAAAAAdAAAAABAE

Тема 8.2 Проблемы деятельности санаторно-оздоровительных организаций в современный период

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

курс руководителей, инспекторов по технике безопасности по вопросам ВИЧ-инфекции.

С нового года планируется проведение плановых мероприятий в практических занятиях с использованием разработанных специалистами Центра практических пособий, видео- и аудиоматериалов, компьютерных технологий, тестирования изменений уровня знаний и практических навыков обучающихся, работающего населения на рабочих местах. Обучение планируется осуществлять с помощью игровой компьютерной программы (модуль), идея которой также разработана специалистами Центра СПИД. Модуль будет использоваться в рамках обучения технике безопасности на рабочих местах. Весь материал создан в формате компьютерной программы и расположен на одном диске, удобным для размещения.

Инновационный модуль состоит в том, что в ходе опроса программа проводит не только обучение и оценку уровня знаний, но и оценку производственного риска участника программы в отношении инфицирования его ВИЧ.

Внедрение модели социального партнерства в борьбе с ВИЧ-инфекцией в Ростовской области представляется важным дополнительным ресурсом улучшения социально-экономической и демографической ситуации в регионе. Вопросы профилактики ВИЧ-инфекции должны быть отражены как в стандарте здорового образа жизни, так и в системе охраны труда.

Считаем, что меры профилактики распространения ВИЧ-инфекции на рабочих местах должны стать частью национальной политики Российской Федерации в борьбе с эпидемией ВИЧ-инфекции.

ООО «Компания Неотон»
эксклюзивный дилер завода ОАО «ГродТоргМаш», г. Гродно, Республика Беларусь

Торговая специализированная фирма «Компания Неотон» предоставляет услуги по доставке, монтажу, наладке, ремонту и обслуживанию медицинского назначения для стерилизации материалов и предметов медицинского назначения в медицинских учреждениях и лабораториях. Мы предлагаем услуги по транспортировке и хранению в течение 20 суток. Изготовлены из нержавеющей стали, выдерживают цикл фальсификации света до 80 циклов стерилизации.

- Область применения — любая установка асептической обработки
- Быстродействующий, удобный дилерский сервис
- Широкий ассортимент изделий
- Гарантия производителя
- Сервисное обслуживание
- Доставка по всей территории России

Об организации надзора за внутрибольничными инфекциями в Ростовской области

М. Ю. Славовский, Е. В. Ковалева, С. А. Ненишская, Т. А. Филанченко, С. Р. Якубович;

Управление Роспотребнадзора по Ростовской области

Инфекция, связанная с оказанием медицинской помощи, является серьезной проблемой современного здравоохранения. В настоящее время активно изучаются механизмы формирования патогенных свойств бактерий, связанные с передачей бактериями генетической информации. Госпитальные штаммы возбудителей инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи, приобретают высокую вирулентность и множественную резистентность к химиопрепаратам, антибиотикам, антисептикам и дезинфектантам, получают способность к паразитическому существованию у пациентов различных стационаров [1].

Отличительной особенностью эпидемического процесса внутрибольничных инфекций является прямая зависимость от применяемых медицинских технологий, которые с одной стороны позволяют повысить эффективность медицинской помощи, влияют на продолжительность жизни, а с другой — приводят к появлению других, не менее значимых, последствий, в том числе к росту инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи (далее — ИСМП), возмозможности эпидемического очагов с групповыми заболеваниями [7].

В ноябре 2011 года утверждена новая Национальная Концепция профилактики инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи. Поставлено 13 задач по совершенствованию всех аспектов проблемы внутрибольничного инфицирования, в том числе лабораторной диагностики и мониторинга возбудителей ИСМП [1].

В настоящее время в научной литературе, в публикациях ВОЗ, нормативных документах большинства стран мира используется термин «инфекция, связанная с оказанием медицинской помощи» (Healthcare-associated infection — HAI) [1]. Этот термин считается более точным, нежели «внутрибольничная инфекция», так как к нему относят случаи инфекции, не только присоединяющиеся к основному заболеванию у госпитализированных пациентов, но и связанные с оказанием любых видов медицинской помощи (в амбулаторно-поликлинических, образовательных, санаторно-оздоровительных учреждениях, учреждениях социальной защиты населения, при оказании скорой медицинской помощи, помощи на дому и др.), а также случаи инфицирования медицинских работников в результате их профессиональной деятельности.

Источник: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcyberleninka.ru%2Farticle%2Fn%2Fob-organizatsii-nadzora-za-vnutribolnichnymi-infektsiyami-v-rostovskoy-oblasti&psig=AOvVaw0PCk0giyBIARk-piaCT_QD&ust=1686049892042000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjRxqFwoTCNjL-7j_q_8CFQAAAAAdAAAAABAE

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Основы санаторно-курортного дела» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного уча-

ствия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) - это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель - извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собствен-

ная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. referre – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт TimesNewRoman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и что-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончанию выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура TimesNewRoman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном

листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);

- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объем и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;

- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

- свободное владение терминологией;

- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;

- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;

- единичные ошибки в терминологии;

- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

- незнание терминологии;

- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются фор-

мулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

– текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);

– промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также разме-

щены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

– академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);

– выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обуча-

ющемся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для экзамена, зачтено/не зачтено для зачета. Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------------|--|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Учебная дисциплина. «Гостиничная деятельность»
2. Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме.
3. Тема. Лечебно-оздоровительный туризм
Курортное дело в системе здравоохранения РФ

3. Цели занятия.

-основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения; организацию технологических и функциональных процессов в гостиницах и других средствах размещения

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | -Понятие о курортном деле и курортологии. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Курортные факторы: понятие, классификация, возможности использования в лечебных и оздоровительных целях. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

1.1 Лечебно-оздоровительный туризм

Куба, население которой составляет около 11,5 млн жителей, очень бедная страна. Но по уровню здравоохранения она не уступает самым развитым государствам. На сегодняшний день средняя продолжительность жизни кубинцев — одна из самых высоких в Латинской Америке и составляет 78 лет. Показатель детской смертности находится на уровне самых развитых стран. Чтобы ознакомиться с кубинским опытом, приезжают врачи ведущих клиник США. Они покупают лекарства, такие как знаменитая кубинская вакцина от менингита, — ее не производят более нигде в мире.

По оценке американского агентства *Bloomberg*, основанной на данных Всемирной организации здравоохранения, на начало 2019 г. Куба вышла на 30 место среди самых здоровых наций мира. Для сравнения, Израиль оказался на 10 месте, США — на 35. Россия, улучшив прошлогодние позиции, разместилась на 95 строчке.

У истоков современного кубинского здравоохранения стоял знаменитый революционер Эрнесто Че Гевара. Именно он, врач по образованию, начал реформы, со временем превратившие страну в лидера здравоохранения всей Латинской Америки. Секрет был прост: не экономить на здоровье людей. В 1991 г. после прекращения помощи из Советского Союза на Кубе остановились промышленные предприятия, не работал транспорт, опустели магазины, но даже тогда правительство не сократило расходы на медицину.

Кубу по праву можно назвать островом Здоровья. Гарантированная система здравоохранения, располагающая специализированными лечебными учреждениями с самым современным оборудованием, создала на Кубе систему оздоровительного туризма.

Уникальный климат острова помогает избавиться от многих заболеваний. Более 20 тыс. иностранных туристов ежегодно приезжают на Кубу, чтобы совместить свой отпуск с оздоровительной программой, позволяющей вернуть хорошее самочувствие и улучшить качество жизни. Лечиться на Кубу приезжают и миллионеры, и известные политики, и спортсмены.

Лечебные программы по регулированию веса, выводу из стрессового состояния, борьбе со старением составляют лишь небольшую часть широкого спектра услуг, предоставляемых иностранным туристам. В лечении некоторых заболеваний помогают целебные источники.

Один из старейших курортов на Кубе — *Сан-Диего-де-лос-Баньос* в провинции Пинар-дель-Рио (рис. 9.7). Если верить старым легендам, целебные источники были открыты случайно в XVII в. одним рабом, который смог избавиться от кожного заболевания благодаря целебной воде Сан-Диего-де-лос-Баньос. В XIX в. там был основан лечебный курорт с использованием источников минеральной термальной воды, которую люди стали называть «живой». В настоящее время эффективность термального лечения подтверждена наукой. Вода действительно целебная. Она оказывает положительный эффект при различных кожных заболеваниях, болезнях желудочно-желудочного тракта, психоневрологических недугах и стрессовых ситуациях.

Другой курорт, известный с XIX в., называется *Эльгея* и находится в провинции Санта-Клара. Его минеральные источники и грязелечебницы используются при заболеваниях суставов, а также в новом направлении — косметологии. Сегодня здесь расположен современный SPA-центр «Эльгея Орисонтес», который считается крупнейшей бальнеологической лечебницей в Латинской Америке.

В настоящее время на Кубе работает *восемь международных клиник*, где можно пройти специализированное лечение. Такие клиники есть в Пинар-дель-Рио, Варадеро, Сьенфуэгосе, Тринидаде, Кайо-Коко, Санта-Лусии, Гуардалаваке и Сантьяго-де-Куба.

В специализированных центрах можно пройти курс общего оздоровления организма и совместить его с обширной экскурсионной программой или отдыхом на пляже. В *Международном центре восстановительной неврологии (CIREN)* лечат болезни Паркинсона и Альцгеймера, заболевания спинного мозга, опухоли, паралич и расстройства нервной системы. На Кубе проводят и сложнейшую микрохирургию глаза, и успешное лечение рака груди (для этого даже создан специальный институт молекулярной инженерии). *Центральная клиника имени Сира Гарсия* предлагает хирургические услуги самого разного профиля, в том числе в области пластической и эстетической медицины. Клиника активно работает с иностранными пациентами. Куба предлагает на туристических рынках мира туры в SPA-отели общеоздоровительного направления и центры по улучшению качества жизни с предоставлением медицинских услуг. Используются уникальные природные препараты. Имеется комплекс специальных программ для пожилых людей. Лучшие SPA-отели Кубы: в Гаване *Lien Martinez Centro Estetico, Corpus Habana Spa, 02Spa, VidaSpa*; в Варадеро — *Royalton Hicacos Varadero Resort & Spa, Despacio Spa, Blau Varadero Hotel*; в Саньяго-де-Куба — *Spa-Tefaris* и *Melia Buenavista Spa* (был отмечен премией *Excellence* в 2018 г.) и *YHI Spa* в Кайо- Санта-Мария.

В сентябре 2018 г. в Гаване было подписано соглашение по реализации программы «За счастливый возраст» между кубинским *Центром по оказанию платных медицинских услуг (CSMC)* и канадским туроператором *Cogir*. Эта программа направлена на улучшение качества жизни канадских пенсионеров, решивших провести зимние месяцы 2019—2020 гг. на Кубе, и предназначена для пожилых людей в возрасте от 75 до 85 лет. Медицинский туристический пакет включает комплекс оздоровительных мероприятий, профилактику хронических заболеваний, а также общий уход, и, в случае необходимости, сестринские службы. В программу, кроме отдыха на пляжном курорте, включены культурно-познавательные экскурсии. Пакет включает двух-трехмесячное проживание на Кубе в отеле «Мелья Марина Варадеро», в котором находится один из центров по улучшению качества жизни. CSMC является кубинской корпорацией, которая привлекает к работе первоклассных специалистов, обладающих высокими этичес-

скими и гуманистическими качествами. *Cogir* является ведущим туроператором, инвестором и разработчиком домов престарелых в Канаде. Обе стороны ожидают, что проект «За счастливый возраст» будет с успехом реализован.

CSMC предлагает около 250 медицинских программ иностранным пациентам, приезжающим на остров. Кроме того, он имеет сеть из 14 международных клиник, более 100 медицинских кабинетов в гостиницах крупных курортов, а также договорные отношения с компаниями, агентствами и туроператорами из 41 страны.

В ближайшем будущем оздоровительный туризм обещает стать одной из важных составляющих кубинской экономики.

Источник: https://studme.org/389868/turizm/lechebno_ozdorovitelnyy_turizm

Вопросы к обсуждению:

1. Что входит в лечебно оздоровительный туризм?
2. Где больше всего развит оздоровительный туризм?
3. Какие города являются центрами лечебно оздоровительного туризма?

1.2 Курортное дело в системе здравоохранения РФ

В развитии санаторно-курортного комплекса современной России можно выделить три этапа. Первый этап (1991—2001 гг.) характеризовался сильным воздействием на экономику социально-политических и макроэкономических факторов, обусловленных нестабильностью общей социально-экономической ситуации в стране. Главная черта этого периода — отсутствие четкой государственной политики развития санаторно-курортного комплекса и, как следствие, старение материально-технической базы, стагнация инвестиционной активности в развитии курортного строительства. Коммунальные затраты стали непомерно высоки, что отражалось на стоимости путевок. Обнищавшее население не имело возможности оплачивать санаторно-курортное лечение и отдых. Оставшиеся без государственного финансирования многие здравницы не смогли перейти на самофинансирование и постепенно пришли в упадок (были закрыты, перепрофилированы и т. п.). В начале 90-х годов XX в. санаторно-курортная сеть начала «разваливаться». Недостаточное внимание к проблемам санаторно-курортного комплекса в первые годы реформ явилось причиной массовой переориентации потребителей с внутреннего на зарубежный курортный отдых. В самом же санаторно-курортном комплексе России наблюдалось уменьшение числа санаторно-курортных организаций и количества обслуживаемых ими туристов. Например, количество санаториев-профилакториев сократилось с 2251 единицы в 1990 г. до 1161 к концу 2001 г., или почти в два раза, санаторно-курортных организаций и организаций отдыха — с 7431 до 4795, или на 35,4 %. В 1990 г. российскими здравницами и базами отдыха было принято 32,7 млн. человек, в 2000 г. — 8,9 млн. По многим показателям российский санаторно-курортный комплекс оказался на уровне 1970 г. Падали объемы капитальных вложений. Так, в 1993 г. убытки объектов санаторно-курортного комплекса профсоюзов составили 1,4 млрд, руб., численность работающих в нем сократилась на 23 %.

Второй этап (2002—2006 гг.) можно определить как период конверсионного спроса на рынке санаторно-курортных услуг, который был связан с преодолением кризисных явлений в российской экономике и повышением уровня жизни населения. Изменение порядка государственного финансирования оплаты путевок по линии социального страхования в 2000 году привело к увеличению их стоимости для населения. И все же на этом этапе некоторая адаптация населения к новым условиям жизни привела к позитивным переменам на рынке санаторно-оздоровительных услуг. Доля санаторно-курортных услуг, эластичных по доходам, увеличивалась даже в условиях небольшого повышения реальных располагаемых доходов населения. Так, количество обслуженных лиц в санаторно-курортных учреждениях в 2004 г. по сравнению с 2000 г. возросло на 9,4 %. Однако, в целом курортно-оздоровительный отдых был ориентирован на выездной сектор рынка. Низкая популярность российских курортно-рекреационных зон

была предопределена отсутствием полноценной современной инфраструктуры санаторно-курортного оздоровления, отдыха и развлечений, высокими ценами и низким качеством услуг в СКК, сохранившим советский госпитальный характер оказания услуг. Существенное расслоение населения по доходам в переходный период оказало значительное влияние на формирование спроса на санаторно-курортные услуги, в котором преобладают потребности работников наиболее платежеспособных секторов и отраслей экономики, более благополучных в экономическом плане регионов и предприятий.

Подобное положение дел отрицательно влияет на объем потребительского спроса на оздоровительные услуги и, соответственно, негативно воздействует на развитие всего курортного рынка. Тенденция к сокращению удельного веса расходов на санаторно-оздоровительные услуги в обществе является следствием постоянного снижения реальной покупательной способности населения.

На втором этапе завершился процесс перераспределения санаторно-курортных объектов по формам собственности. До начала приватизации их подавляющее большинство относилось к государственной собственности, а в 2002 г. основную группу составили объекты трех форм — частной, государственной и смешанной — с примерно равными долями. К 2004 г. 1е место в рейтинге заняли объекты частной собственности — 34,2 %. Наиболее дорогостоящие санатории, курортные гостиницы и пансионаты перешли в совместную российскую и иностранную собственность, а маломощный фонд остался в муниципальном подчинении. Коэффициент загрузки санаторных коллективных средств размещения (отношение фактически предоставленных ночевок к их максимально возможному количеству) независимо от организационно-правовой формы варьировал в пределах 0,35—0,40. В мировой практике минимальное пороговое значение этого показателя установлено на уровне 0,65. Наибольшее распространение в этот период получили инфраструктурные риски.

Как известно, современная курортно-рекреационная инфраструктура представляет собой совокупность сложных и взаимосвязанных статических и динамических систем (здания и сооружения с прилегающими территориями, системы жизнеобеспечения, каптажа, транспортная инфраструктура и т. д.), которые чреватны крупными рисками из-за внезапных поломок и аварий. Моральное и физическое старение отдельных элементов и всей инфраструктуры СКК в целом (а также крупные издержки на поддержание ее работоспособности) было связано с устаревшей нормативно-технической базой проектирования и строительства инфраструктурных объектов. Высокий уровень указанных рисков вызван такими причинами, как слабая оснащённость современной диагностической и лечебной техникой, низкий уровень используемых медицинских технологий, недостаточное инвестирование в инфраструктурные объекты, дефицит высококвалифицированных медицинских, сервисных и управленческих кадров и т. д.

Следует отметить, что на этом этапе государство фактически отказалось от прямого воздействия на экономику СКК: последовательно сокращалось финансирование федеральных курортов; региональные курорты фактически выведены из-под централизованного управления; большинство СКУ вынуждено было самостоятельно определять стратегию своего развития. Данный факт объясняет значительные различия в подходах к решению вопросов менеджмента, маркетинга, выбора источников финансирования и организационно-правовых форм в курортной сфере.

Третий этап (2007 — по настоящее время) - это период поддерживающего потребительского спроса на рынке санаторно-курортных услуг. При этом продолжает сохраняться устойчивая тенденция к росту выездного оздоровительного туризма. Ситуация с выбором российского потребителя между зарубежными здравницами или отечественными, разрешилась в пользу последних (т. е. переориентацией на внутренние курорты) в период введения европейских и американских санкций против РФ и ответных анти-санкций в 2014 году, ростом курса рубля, ростом террористической угрозы на зарубежных курортах Азии и Африки.

Однако в целом оценивая этот период развития, можно отметить низкие темпы роста туристских прибытий на отечественные курорты. Например, темпы роста туристских прибытий на

курорты Краснодарского края в 2007 году и в 2015 году примерно сопоставимы: около 5 млн. человек.

В то же время уровень цен на путевки в санаторно-курортные комплексы превысил аналогичные предложения по выездному оздоровительному туризму. Это сдерживает развитие внутренних курортов и делает их неконкурентоспособными с международным.

Расчеты стоимости путевок по наиболее распространенным туристическим направлениям подтверждают сложившуюся ситуацию. По некоторым оценкам, день пребывания в России на полном пансионе с экскурсионной программой и проживанием в санатории категории 3 «звезды» сегодня обходится не дешевле 200—250 евро, следовательно, недельный тур стоит примерно 1,5 тыс. евро без учета стоимости авиа- или железнодорожных билетов.

Повышение цен на внутренние санаторно-курортные услуги превосходит не только рост цен на услуги зарубежного оздоровительного туризма, но и рост общего уровня цен (причем как в разгар сезона, так и в целом за год). Количественно такое опережение выглядит следующим образом (декабрь к декабрю предыдущего года, в процентах): 2010 г. — 106,1; 2011 г. — 106,3; 2012 г. — 110,0; 2013 г. — 108,3; 2014 г. — 115,7.

Значительное повышение цен на санаторно-курортные услуги — крайне негативная тенденция, которая наблюдается в течение многих лет в России. Ценовой фактор риска в данном случае значителен в период межсезонья, тогда ярко ощущается не востребованность мест в СКК. В высокий сезон, рост цен обусловлен стремлением СКК максимизировать потенциальный доход, поэтому ориентируются СКК на платежеспособный спрос населения, а так как предложений в регионах не так много, повышение цен оправдывается. Этому способствуют и диспропорции в развитии санаторно-курортных учреждений по регионам РФ.

Общее регулирование и управление курортной сферой в последние годы осуществлялось рядом министерств и ведомств. Задачи по реализации государственной политики, сохранению и развитию СКК до 2005 г. реализовывались Министерством физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации. Указанной структуре и подобным функционально региональным органам в подавляющем большинстве случаев делегировались права по хозяйственному управлению государственной собственностью в СКК. Во всех субъектах РФ сформированы органы управления туризмом и курортами. Хотя они и не имеют единой вертикали управления, но условно сгруппированы по 4 группам:

- самостоятельные структуры управления имеются — в 15 регионах;
- в составе структур по физической культуре и спорту — в 33 регионах;
- в составе структур экономического блока — в 24 регионах;
- в составе прочих структур (комитеты по культуре, международным связям, молодежной политике, по здравоохранению) - в 17 регионах.

В настоящее время на Федеральном уровне в функции органов управления подсистемой санаторно-курортных учреждений входит:

- разработка законодательных актов и положений в сфере курортного дела, правил и норм стандартизации и лицензирования;
- ведение государственного реестра курортного фонда Российской Федерации;
- определение стратегии развития отрасли, разработка и координация федеральных программ развития курортов;
- организация научных исследований в целях расширения курортного фонда и повышения эффективности его использования;
- подготовка и переподготовка кадров в сфере курортного дела;
- совершенствование и контроль за исполнением законодательства Российской Федерации об охране и использовании природных лечебных ресурсов, лечебно-оздоровительных местностей и курортов;
- создание вертикали властных организационных структур (государственные учреждения и ассоциации);

- проведение государственной маркетинговой политики и реализация программ продвижения совокупного российского курортного продукта, в том числе на международном рынке.

Следует выделить санаторно-курортные организации, которые находятся в корпоративном управлении. Федеральный уровень для таких бюджетных организаций (например, силовых министерств, государственная дума, администрация президента и т. п.) - это медицинские управления в структуре министерств, которые напрямую управляют санаториями.

Для многих коммерческих здравниц федеральный уровень чаще всего отсутствует, ими управляют непосредственно представители собственников (через совет директоров и правление).

Вместе с тем в коммерческих структурах федерального масштаба также создаются медицинские управления по ведомственной медицине и санаторно-курортным организациям. Например, железнодорожное здравоохранение является самостоятельной ведомственной системой, в которой выделены: дирекция оздоровительных учреждений и департамент медицинского обеспечения. В структуре ОАО «Российские железные дороги» насчитывается 78 здравниц на 9426 мест. Основная составляющая базовой концепции оздоровления работников ОАО «РЖД» — это создание системы восстановительного, санаторно-курортного лечения и оздоровления с единым органом управления для организационно-методического руководства этой системой и ее взаимодействия с другими составляющими отраслевого здравоохранения в целях соблюдения принципа преемственности в организации лечебно-диагностического процесса. ОАО «Газпром» разрабатывает новую модель организации санаторно-курортного обеспечения работников газодобывающей отрасли в которую включает все основные санаторно-оздоровительные учреждения отрасли с выделением новой управляющей структуры, учреждаемой ОАО «Газпром» с долевым участием газодобывающих и газотранспортных предприятий, а также страховых компаний. Подобные собственные структуры имеют крупные банки, например, «Национальный банк РФ», «Сбербанк» и др.

Помимо государственных и корпоративных структур сформировались системы общественного управления санаторно-курортной подотраслью на всех уровнях. Федерация независимых профсоюзов владеет определенной долей собственности в санаторно-курортном хозяйстве страны, которая составляет 254 санатория, 102 дома отдыха, 34 пансионата отдыха, 13 пансионатов с лечением и др., коечная сеть составляет 170 тыс. мест. Однако данная подсистема управления не имеет в настоящее время реальных финансовых инструментов для обеспечения стабильного развития санаторно-курортных учреждений, но, обладает всеми атрибутами владения и распоряжения значительной собственностью.

Исполнительная и представительная власти могут обеспечить нормальное функционирование и устойчивое развитие санаторно-курортной сферы только при условии тесного взаимодействия с общественными организациями. Формирование устойчивых взаимосвязей с общественностью позволяет создать действенные механизмы обратной связи и получения своевременной информации в динамично изменяющемся нормативно-правовом пространстве регионов. В настоящее время в России насчитывается несколько десятков общественных организаций, действующих в туристской и санаторно-курортной сферах, в том числе ассоциаций, объединений, союзов и т. д. и их число постоянно растет. Одними из первых были созданы Российская ассоциация туристических агентств (в настоящее время — Российский Союз Туриндустрии (РСТ), Национальная туристская ассоциация (НТА), Лига защиты прав путешественников. Затем Ассоциация специалистов восстановительной медицины (АСВОМЕД), Российская гостиничная ассоциация (РГА), Национальная курортная ассоциация (НКА), Комитет по предпринимательству в туризме в составе торгово-промышленной палаты (ТПП) и другие общественные организации, имеющие своих представителей в регионах и активно влияющие на курортную политику. Одна из основных задач общественных организаций состоит в том, что они являются связующим звеном между государственными органами и санаторно-курортными учреждениями, а также представителями науки, культуры, средств массовой информации, практическими деятелями санаторно-курортной сферы, а также населением, нуждающимся в курортном лечении и оздоровлении. В условиях углубления экономического рассло-

ния общества общественные организации, с одной стороны, могут способствовать созданию условий для получения санаторно-курортных услуг социально уязвимым членам общества. С другой стороны, общественные организации, созданные по профессиональному принципу, способствуют поддержке престижа различных категорий профессий востребованных в СКУ, поддержке членов организаций в экономической, социальной и юридической областях, а также, в некоторых случаях, лоббированию узкопрофессиональных интересов в масштабах страны.

Переход к рыночным отношениям, потеря государственной монополии по управлению санаториями, утрата принципа массовости в курортном оздоровлении населения привели к разобщению и несовпадению интересов участников в решении вопросов управления курортами как в масштабе одного региона, так и страны в целом.

Санаторно-курортный комплекс России сегодня насчитывает более 4,5 тыс. санаторно-оздоровительных учреждений и организаций отдыха на 796 тыс. мест. Российские санаторно-курортные организации неравномерно распределены по территории страны: большая их часть расположена в Южном Федеральном округе (28 %), второе место по численности занимает Приволжский Федеральный округ (около 22 %), третье место — Центральный Федеральный округ, где сосредоточено 16 % российских санаторно-оздоровительных организаций. (Рис.1).

Южный федеральный округ

Приволжской федеральный округ

28%

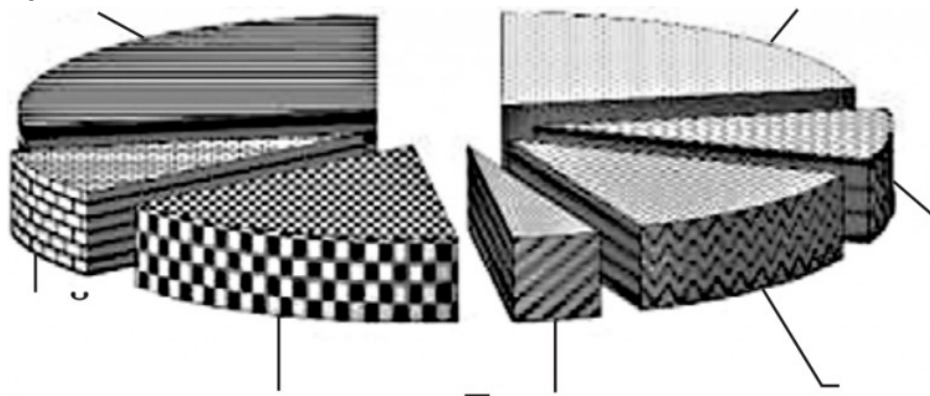


Рис. 1. Структура санаторно-курортных организаций и организаций отдыха в РФ по Федеральным округам

В то же время, по своему внутреннему содержанию каждый регион России располагает определенными ресурсами (природными, экологическими, экономическими, социальными) и исторически сложившимися формами организации отдыха и санаторно-курортного лечения, однако уровни развития СКК в регионах различны.

Следует отметить, что привлекательность регионального санаторно-курортного комплекса определяется, как правило, наличием аттракторов (природные лечебные ресурсы и факторы), кроме того, исторические, социально-культурные объекты и иные достопримечательности, расположенные компактно и с высокой инфраструктурой сервиса также привлекательны для отдыхающих. Примерами могут служить, эколого-курортный регион Кавказские Минеральные Воды в Ставропольском крае, курорт Большие Сочи в Краснодарском крае, федеральные курорты и центры Европейской части России. Основная часть поступлений в бюджет в этих регионах идет за счет развитого курортно-рекреационного хозяйства (около 40 % составляют платные услуги санаторно-оздоровительного характера и 33 % - туристские и гостиничные услуги). Следовательно, регионы в первую очередь должны быть заинтересованы в развитии этого вида деятельности. К настоящему времени шок от рыночных реформ в курортной сфере прошел, и оставшиеся «на плаву» санатории стали реконструироваться и вводить новые услуги. Заполняемость здравниц в среднем по стране сохраняется на уровне 67 %, а в индустриально развитых, густонаселенных регионах и крупных городах (Москва, Санкт-Петербург, Казань

и др.) достигает 90 %, в ряде регионов (Алтай, Башкирия, Челябинская область) спрос на лечебные услуги в высокий сезон превышает предложение. Курорты стали постепенно приносить доход. В настоящее время число курортов в России превышает 350, разведано и описано источников различных минеральных вод более 4000, месторождений лечебных грязей — свыше 470, климатических районов — свыше 450.

Для дальнейшего развития санаторно-курортного комплекса России необходимо повысить эффективность государственного управления по следующим стратегическим направлениям:

- формирование адекватной законодательной и методологической базы по развитию национальной санаторно-курортной системы;
- разработка комплексных программ развития курортных регионов;
- внедрение на территории страны льготных финансово-кредитных механизмов для развития российского санаторно-курортного комплекса;
- бюджетное обеспечение ряда санаторно-курортных учреждений, выполняющих социально значимые виды лечения;
- организация специальных особо значимых для оздоровления населения экономических зон различных типов: курортно-рекреационных, эколого-рекреационных, туристско-рекреационных, санаторно-технологических и т. п.

Источник: https://studme.org/423853/turizm/istoriya_razvitiya_kurortnogo_dela_rossii

Вопросы к обсуждению:

Какие задачи необходимо решать для проведения оценки качества

1. туристско-рекреационных ресурсов?
2. Как подразделяются основные фонды?
3. Какие виды стоимости основных средств вы знаете?
4. Что такое амортизация?

1. Основы санаторно-курортного дела

2. **РАЗДЕЛ 2. Рекреационные основы курортного дела**

3. Цели занятия.

Экономические ресурсы предприятий санаторно-курортной сферы. Трудовые ресурсы и корпоративная культура в сфере санаторно-курортного обслуживания.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Классификация туристско-рекреационных ресурсов. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Природные ресурсы как основа развития санаторно-курортной деятельности | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

2.1 Туристско-рекреационные ресурсы

Основной задачей туристских дестинаций и государства в сфере туризма является повышение качества и эффективности использования туристско-рекреационных ресурсов. Развитие туристско-рекреационной деятельности напрямую зависит от природных факторов, уровня развития инфраструктуры дестинации, особенностей территории и общего потенциала окружающей среды.

Для начала необходимо разобраться в понятии туристско-рекреационных ресурсов, а также в их классификации. Что же такое туристско-рекреационные ресурсы?

В соответствии с Федеральным законом «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», *туристские ресурсы* — природные, исторические, социально-культурные объекты, включающие объекты туристского показа, а также иные объекты, способные удовлетворить духовные и иные потребности туристов, содействовать поддержанию их жизнедеятельности, восстановлению и развитию их физических сил. Второй составной частью определения является слово «рекреационные». *Рекреация* — восстановление и развитие физических и духовных сил человека с помощью комплекса оздоровительных мероприятий.

Таким образом, можно заключить, что.

-рекреационные ресурсы — это природные, исторические, социально-культурные объекты, удовлетворяющие потребности туристов в отдыхе и туризме, восстанавливающие их здоровье и работоспособность.

Туристские ресурсы разделяют на две группы[2]: природные и социально-культурные. Понятие природные ресурсы имеет двойственный характер: слово «природные» говорит о естественном происхождении, а слово «ресурсы» говорит об экономическом значении. Критериями включения тех или иных элементов природы в состав естественных ресурсов являются техническая возможность и экономическая целесообразность их использования, а также уровень изученности. Природные ресурсы оказывают колоссальное влияние на восстановление физического и духовного здоровья человека, что, безусловно, увеличивает их важность в развитии туристско-рекреационного комплекса.

Стоит отметить, что природные ресурсы не ограничиваются лишь понятием «территориальный базис», они также оказывают влияние на организацию туристско-рекреационной деятельности, формирование туристско-рекреационных районов и центров, их специализацию и экономический эффект.

- Природные туристские ресурсы классифицируются по следующим признакам:
- происхождение ресурсов: биологические, климатические, гидрологические и пр.;
- вид туристско-рекреационного использования: оздоровительные, познавательные, спортивные и пр.;
- исчерпаемость: исчерпаемые и практические неисчерпаемые;
- возобновляемость: возобновляемые, относительно возобновляемые и невозобновляемые.

Существуют и другие основания для классификации природных туристско-рекреационных ресурсов. Например, степень обязательности разработки технологически обязательных (необходимых) и необязательных (сопутствующих) ресурсов. Обязательными называются те ресурсы, без которых формирование определенного вида туризма невозможно.

Например, для организации лечебно-оздоровительного туризма необходимы источники каких-либо природных ресурсов (грязей, минеральных вод и т. д.). Необязательные ресурсы, напротив, не являются необходимыми, однако создают позитивные предпосылки для организации. К ним можно отнести, например, наличие в необходимом объеме качественной питьевой воды.

Кроме того, существует определенный вид природных ресурсов по степени вовлеченности в сферу туризма и рекреации. Речь идет о ресурсах, воспринимающихся зрительно (пейзажи, ландшафты), о ресурсах, которые используются без прямого расходования (климатические) и о ресурсах, которые используются напрямую (например, гидроминеральные).

Природные туристские ресурсы классифицируются следующим образом:

1. Физические: геологические, геоморфологические, климатические, гидрологические, термальные.

2. Биологические: почвенные, флористические, фаунистические.

3. Энергоинформационные: энергетические, информационные, ноосферные.

Физические, биологические и энергоинформационные ресурсы составляют единое целое, что называется комплексными рекреационными ресурсами, иначе говоря — ресурсы территориальных рекреационных комплексов[3].

Помимо природных ресурсов, выделяют культурно-познавательные ресурсы, в которых выделяют:

- памятники археологии;
- культовую и гражданскую архитектуру;
- малые и большие исторические города;
- сельские поселения;
- музеи, театры, выставочные залы и др.;
- социокультурную инфраструктуру;
- объекты этнографии, народные промыслы и ремесла, центры прикладного искусства;
- технические комплексы и сооружения.

Когда речь идет о культурно-познавательных объектах, имеют ввиду привычные элементы, которые представляются при описании культурно-познавательного туризма. Эта группа охватывает:

- материальные и нематериальные результаты в традиционных областях культурного производства (архитектура, литература, изобразительные искусства);

- материальные и нематериальные результаты в инновационных областях культурного производства — культурных индустриях (индустрии моды, кино, масс-медиа, развлечений, графического и веб-дизайна и т. д.);

- повседневную жизнь населения определенной территории (быт, труд и досуг).

Данная группа демонстрирует не только достижения прошлого, что называется культурным наследием, но и отражает процессы в культуре и их итоги. Культурному наследию стоит уделить особое внимание, т. к. оно представляет уникальный потенциал для развития территории. Культурное наследие занимает значимое место в жизни каждого народа. Поэтому важно знать, что подразумевает этот термин и почему важно его сохранять.

К единому определению термина «культурное наследие» ученые так и не пришли, потому что его изучают «под углом» разных наук. Например, если рассматривать термин с позиции культурологии, он подразумевает основной способ существования культуры, т. к. объекты наследия передают из поколения в поколение ценности того или иного народа. С позиции истории, этот термин трактуется так: это источник информации о развитии и становлении существующего общества.

Культурное наследие — это сочетание материальных компонентов, а именно объектов, сотворенных усилиями человека и совместными усилиями человека и природы, а также духовные компоненты — нравственные и эстетические идеалы, нормы поведения, традиции и обычаи.

Одним из способов более эффективно использовать потенциал культурного наследия — создавать единые территориальные образования, в которых будут сочетаться культурно-исторические объекты, природный ландшафт, а также национальные традиции, праздники. В наше время наблюдается тенденция к созданию таких единых комплексов. Объяснение термина культурного наследия таким способом позволит больше не рассматривать памятник отдельно от комплекса.

Вопрос, как сохранить культурное наследие, оказался мировой проблемой. На международном уровне проблемы и направления туристского применения наследия отражены в различных документах, утвержденных ЮНЕСКО, Советом Европы и др. Таким образом, был запущен процесс формирования единого пространства в сфере культурного наследия. Значимой его целью было желание сделать весомые памятники разных стран наследием всемирного сообщества и объединиться для их сохранения.

Объекты наследия подразделяются на группы: ансамбли, памятники, достопримечательности. К первой группе в пределах культурного наследия относят произведения архитектуры, монументальной скульптуры и живописи, различные археологические элементы, надписи, пещерные жилища и другие важные исторические, научные элементы и выдающиеся элементы искусства. В пределах природного наследия относят различные природные памятники, которые складываются из физических и биологических образований, научно и эстетически ценные.

Основой данного направления деятельности стала «Конвенция об охране всемирного культурного и природного наследия», принятая Генеральной конференцией на 17-й сессии ЮНЕСКО 16 ноября 1972 г. Этот документ можно назвать первым международным документом, в котором ясно прослеживается единство между природным и культурным наследием. Утвердились основные задачи Комитета Всемирного наследия, а также критерии оценки объектов.

Было отмечено, что отдельные объекты не могут быть сохранены отдельно друг от друга и вне окружающей их среды. Это имеет важное значение для поддержания жизнеспособности памятника в традиционных естественных и социокультурных условиях.

Вскоре, в 1989 г., была принята «Рекомендация о сохранении традиционной культуры и фольклора». Этот международный нормативный акт, стал дополнением к Конвенции 1972 г. Затем, 17 октября 2003 г., Генеральной конференцией ЮНЕСКО была принята «Международная конвенция об охране нематериального культурного наследия», в которой были перечислены основные компоненты нематериального культурного наследия.

Субъектом природного и культурного наследия выступает человек или общество. В настоящее время идея рассматривать природу и культуру как противоположности, противопоставляя их друг другу, изжила себя. Раннее под природой подразумевали действительность, которая не освоена культурой. Под культурой же понимали созданную искусственно среду. Сейчас мы говорим, что ключевую роль здесь занимает человек. Таким образом, проблему наследия нельзя рассматривать без исследования жизненной среды человека. Человек включен в естественную среду его обитания, искусственную (материальные объекты), информационную (традиции предков) и социальную (окружающие его люди).

Естественно, что среда не существует отдельно от субъекта, в частности от человека. Правомерно также представлять в виде субъектов различные социальные группы и общество в целом. Человек взаимодействует со средой (средами) в повседневной жизни, но в то же время он определен и сформирован этой же средой. Сюда можно отнести естественную среду его обитания и искусственную (материальные объекты, сотворенные человеком). Это ландшафты, города и поселения, памятники, сложные сооружения. В данном случае человек — субъект, сотворивший и сохранивший. Человек включен и в информационную среду: СМИ, обычаи народов, их традиции и быт. И последняя среда — социальная, т. е. окружающие человека люди: семья, друзья, коллеги и т. д.

«Жизненная среда» — этот термин нельзя относить только к окружающим объектам, необходимо вовлечение объекта среды через жизненные ситуации в мир человека. Отметим, что под средой субъекта подразумевается более узкое понятие: человек самостоятельно строит свою жизненную среду, используя для этого различные элементы окружения[4]. Понятие «окружение» — намного шире. Но существование наследия возможно и в среде, и в окружении — все будет зависеть от его вовлеченности в жизнь человека.

Понятие «культурно-историческое наследие» представляет собой материальные и духовные ценности, созданные в прошлом, прошедшие испытания временем и имеющие значение для сохранения и развития самобытности народа, его вклада в мировую цивилизацию.

В сфере культурного наследия имеются проблемы, требующие разрешения. К ним можно отнести: разрушение исторических и культурных памятников, вредоносное усиление использования многих культурных местностей, духовное падение человека. Все это приводит к деградации общества, распаду укоренившихся форм культуры, потере народных промыслов и увеличению пропасти между поколениями. Проблема усугубляется делением субъектов на более мелкие административно-территориальные образования и появлением новых центров областей, что нарушает целостность сформировавшихся культурных взаимосвязей.

Социокультурная среда — еще одно важное понятие, связанное с воздействием культуры и субъектов друг на друга. Человек в данном случае выступает субъектом, который направляет все свои способности и возможности на собственное воспроизводство, выживаемость и жизнеспособность.

Культура и состояние общества, в котором живет и развивается человек, — социокультурная среда — в условиях глобализации стала более незащищенной. Возьмем, к примеру, процесс наиболее распространенной идеологии в либерализме и рыночной экономике, процесс «вестернизации». В России в 1990-е гг. он связывался с демократическим выбором, но вскоре это привело к смене приоритетов в обществе. Если сначала человечество ориентировалось на различные международные организации, благотворительные фонды, то сейчас в приоритетах на первом месте стоят проблемы национальной самоидентификации. В связи с происходящим расширением сферы наднационального регулирования на уровне Европейского союза почти не коснулось вопросов культуры. Появление малейших попыток воздействовать на эту сферу рассматривается как угроза потери национальной, религиозной общностей культурных начал в пользу неопределенной анонимной «европейской идентичности». Это подтолкнуло многие страны, в том числе Россию, разрабатывать свою культурную политику с целью сохранить национальное единство.

Одним из способов защиты от процессов, происходящих в обществе, является обращение к прошлому. Культурное наследие способствует концентрированию на ключевых ценностях, и это содействует выживанию общества.

Таким образом, культурно-историческое наследие как феномен — это огромный потенциал нации, это движущая сила социализации личности. Культурное наследие способно выступать важным условием этнического постоянства определенной территории и как возможность определить, насколько социально и культурно развивается тот или иной регион или страна в целом.

Существует три вида представлений о культурно-историческом наследии: организационные (музей, театр, фестиваль), территориальные (этнический квартал, место исторического события и пр.), тематические (демонстрирующее отдельный аспект культурной жизни).

Культурная основа делится:

- на материальную культуру — представляет собой все вещественные артефакты творческой, производственной и бытовой деятельности (орудия труда, предметы быта, одежда, произведения искусства и др.);
- нематериальную культуру — речь идет о творческих процессах и нематериальных продуктах (исполнительные искусства, мифология, массовые зрелища и др.);
- живую культуру — фольклор (традиционное народное творчество) и бытовая практика (демонстрация образа жизни).

Туристско-рекреационные ресурсы подразумевают возникновение туристско-рекреационной деятельности. По мнению Зорина И. В., туристско-рекреационная деятельность — это деятельность, целью которой является реализация рекреационных потребностей, обновление и расширение физических и духовных сил человека, совершенствование его интеллектуального уровня; в основе этой деятельности — самоценность не только результатов, но и процесса отдыха. Данная деятельность неминуемо ведет к изменению окружающей среды. Следовательно, необходима разработка максимально эффективного использования туристско-рекреационных ресурсов для их дальнейшей качественной и бережной эксплуатации.

Рекреация (лат. recreation — восстановление) — термин, обозначающий восстановление утраченной во время труда силы человека, а также дальнейший рост его физического и интеллектуального потенциала[6]. Под рекреационно-туристским потенциалом территории понимается совокупность неисчерпаемых природных, антропогенных, социально-экономических ресурсов для формирования рекреационной деятельности.

Наиболее важную часть туристско-рекреационного потенциала составляют рекреационно-туристские ресурсы, состоящие из компонентов окружающей среды и объектов экономической деятельности, обладающих особой уникальностью, оригинальностью, эстетической привлекательностью, имеющих оздоровительно-рекреационное значение, которые могут быть использованы для организации различных видов рекреационной деятельности. Эти рекреационные туристские ресурсы включают в себя такие компоненты, как природные, историко-архитектурные, религиозные, культурнонаследственные, этнографические и т. д. Социально-экономические факторы территории, как и природные и антропогенные, также важны для территориальной организации туризма. К социально-экономическим компонентам туристских ресурсов относятся уровень инфраструктуры, особенности освоения территории, распределение по регионам.

Использование имеющихся на территории ресурсов в туристской деятельности является одной из основных целей. С этой точки зрения группировка туристских ресурсов по назначению зависит от степени их использования. Таким образом, использование природных рекреационных ресурсов осуществляется по трем группам.

- Интенсивное освоение. Сюда относятся территории с высокой привлекательностью и уровнем использования природных комплексов, освоенные с точки зрения туризма. Такой вид освоения приводит к высокому уровню нагрузки использования туристских ресурсов. Этот тип интенсивного освоения туристских ресурсов характерен для приморских регионов и прилегающих к ним территорий в пределах от 50 до 100 км. Поскольку большинство сфер туризма и отдыха в зонах интенсивного освоения развиты, некоторые исследователи называют эти поселения туристскими агломерациями.

- Экстенсивное освоение. Этот тип освоения характерен для территорий, слабо вовлеченных в использование туризма, где естественная экзотика мало влияет на развитие туризма или где невозможно совместное использование различных природных антропогенных компонентов. Наряду с этим, экстремальные районы, используемые в различных видах туристского движения, также могут относиться к регионам, где туристские ресурсы освоены экстенсивно.

- Менее освоенные территории. К ним с точки зрения туризма относятся районы с более экстремальными условиями, другими словами — с менее благоприятными условиями. Например, территории полупустынного и пустынного типа. В то же время можно развивать их как перспективные регионы, проводя дополнительные работы по их благоустройству для развития туризма. Но при нехватке ресурсов или преобладании лишь одного туристского компонента в этом типе освоения не позволяет организовать туристские маршруты и создать туристскую индустрию на этих территориях.

Использование природных ресурсов имеет следующие особенности.

Поскольку природные ресурсы и их отдельные компоненты являются основным ресурсом, ориентированным на потребителя туризма, он напрямую обеспечивает его связь с природной средой. Туризм во многих случаях выступает инициатором использования

природных ресурсов. Здесь освоение природных элементов считается приоритетным направлением туристской деятельности. Следовательно, природные туристские ресурсы играют базовую роль для организации всех видов туризма и отдыха.

Поскольку природопользование в туризме многоцелевое, это не создает проблемы сезонности в территориальной организации туризма. Здесь предусматривается превращение комфорта и дискомфорта экстремальных территорий в туристский ресурс и изменение его. С этой точки зрения природные туристские ресурсы, в зависимости от целей их использования, создают сезонность в организации туризма и отдыха, т. е. летний и зимний периоды, которые являются наиболее интенсивными периодами в туризме и зависят от организации и цели отдыха.

Туризм взаимодействует со многими областями, которые используют природу. В качестве примера можно привести сельское хозяйство и агротуризм, национальные парки, экотуризм и др. Поскольку природа в туризме подвергается многостороннему использованию, люди предпочитают выделять основную часть своего свободного времени на туристскую сферу, связанную с окружающей средой.

Охрана окружающей среды, определение туристской нагрузки на территорию и ее связь с производственными областями — одна из основных особенностей природопользования в туризме. Поскольку индустрия туризма напрямую связана с окружающей средой, необходимо определять ее воздействие и территориальную нагрузку. Ущерб, нанесенный природным компонентам при реализации территориальной организации туризма, приводит к их деградации, что в дальнейшем негативно сказывается на организации территориально-рекреационных комплексов. В этом отношении защита окружающей среды имеет большое значение для туризма.

Социальные факторы в группировке туристских ресурсов имеют следующие последствия:

1. Уровень расселения населения на территории — урбанизация, демографические особенности, национальный этнический состав и этнографические факторы. Растущий спрос на туризм и отдых из-за высокой плотности населения и высокого уровня урбанизации способствуют освоению рекреационно-туристских ресурсов. Уникальность национально-этнографических особенностей населения, проживающего в регионе, позволяет использовать их в качестве туристского ресурса.

2. Уровень развития социальной инфраструктуры на территории и обеспечение другими сферами услуг — развитие социальной инфраструктуры играет важную роль в формировании индустрии туризма, а также способствует эффективному использованию туристских ресурсов, росту спроса, расширению освоения территории. В туристической отрасли выделяются и социально-экономические ресурсы. Социально-экономические туристские ресурсы выступают в качестве инструмента развития индустрии туризма.

Территориальный фактор туристских ресурсов очень важен. Поэтому изучение имеющегося ресурсного потенциала территории, возможностей привлечения туристов и их распределения по регионам также является важным условием.

Срок эксплуатации туристских ресурсов зависит от ряда факторов:

- оценки рекреационно-туристских ресурсов и возможности привлечения туристов;
- неприкосновенности некоторых туристских ресурсов и их уровня распространения по территории;
- компактного расположения туристских ресурсов, а также количества в пределах определенной территориальной единицы;
- спроса на туристские ресурсы и уровня развития существующей инфраструктуры на территории.

Долгосрочное использование туристских ресурсов зависит от географических особенностей местности, на которой они расположены. Если туристские ресурсы компактно сосредоточены на определенной территории, то они, наряду с развитием рекреационного хозяйства, обеспечивают его устойчивое использование. Рекреационная динамика территории, менее антропогенное воздействие на окружающую среду повышают эффективность использования туристских ресурсов. Кроме того, долгосрочное использование туристских ресурсов зависит от их уникальности, географического положения региона и вложенного капитала.

Наряду с определением природных и антропогенных ресурсов, социально-экономическое развитие территории, экологическая чистота окружающей среды, уровень развития инфраструктуры делают практическое освоение ресурсов возможным. Поэтому освоение территорий, где туристские ресурсы распространены, осуществляется после развития инфраструктуры, коммуникаций и транспорта.

Качество, оценка и сезонная дифференциация туристских ресурсов играют ключевую роль в формировании туристских систем. Здесь «качество», наряду со здоровьем окружающей среды, включает в себя памятники истории, культуры, этнографии и природы, которые могут участвовать в туризме. Оценка же измеряется возможностями привлечения имеющихся ресурсов в туристскую индустрию.

Источник:

https://studme.org/417095/turizm/turistsko_rekreatsionnye_resursy_potentsial_osnova_razvitiya_turizma_territorii

Вопросы к обсуждению:

1. Климат, погода, медицинская климатология, механизм действия погодных факторов на организм.
2. Метеотропные реакции, их профилактика в условиях санаторно-курортного оздоровления.
3. Аэротерапия, виды, механизмы действия, использование в санаторно-курортном оздоровлении, особенности дозирования.
4. Гелиотерапия, воды, механизм действия, принципы организации в теплый и холодный период года.

2.2 Предприятия санаторно-курортной сферы

Основой санаторно-курортной помощи являются следующие принципы: профилактическая и реабилитационная направленность; преемственность между стационарными, амбулаторно-поликлиническими и санаторно-курортными учреждениями; доступность для лиц, в ней нуждающихся; высокая квалификация и специализация оказываемой помощи.

Начиная с 1990-х гг. начался переход государственных учреждений к коммерческим, сократилось их количество в целом.

Деятельность санаторно-курортных организаций заключается в осуществлении мероприятий, которые принято называть восстановительной медициной. Она включает в себя первичную и вторичную профилактику (рис. 8.1).

Восстановительное лечение

Первичная профилактика — система государственных мероприятий, направленных на активное сохранение и восстановление здоровья здорового человека

Вторичная профилактика — медицинская реабилитация на этапе выздоровления, мероприятия по предотвращению обострения имеющегося у человека хронического заболевания

В настоящее время сеть санаториев системы здравоохранения насчитывает 495 санаториев и оздоровительных комплексов. Около трети из них (28 %) находятся в федеральном подчинении, а в региональном — 72 %. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2010 г. в санаторно-курортных организациях лечились и отдыхали 6,049 млн человек, в 2015 г. — 6,476 млн человек, в 2016 г. — 7,136 млн человек, а в 2017 г. — 6,527 млн человек.

Стратегической целью социальной политики государства в санаторно-курортной сфере является создание конкурентоспособного на мировом рынке курортного комплекса, обеспечивающего эффективное воспроизводство трудовых ресурсов. Достижение этой цели предполагает осуществление мер по следующим направлениям:

- проведение полной инвентаризации объектов санаторно-курортной сферы;
- повышение конкурентоспособности организаций санаторно-курортной сферы;
- определение роли государства в регулировании рынка санаторно-оздоровительных услуг и содействие становлению негосударственных институтов саморегулирования рынка санаторно-курортных услуг;
- содействие становлению рынка санаторно-курортных услуг;
- обеспечение равноправия санаторно-курортных организаций всех форм собственности;
- введение обязательной конкурентности при финансировании санаторно-курортных организаций за счет государственных средств;
- продвижение санаторно-курортных услуг на внутреннем и международном рынках.

Источник: https://studme.org/414770/sotsiologiya/strategiya_reformirovaniya_sanatorno_kurortnoy_sfery

Вопросы к обсуждению:

1. Что такое санаторно курортная зона?
2. Кто имеет право на получение санаторно курортного лечения?
3. Какие процедуры входят в санаторно курортное лечение?

1. Основы санаторно-курортного дела

2. РАЗДЕЛ 3. Курортно-рекреационные ресурсы России

3. Цели занятия.

Охрана природных лечебных ресурсов. Рекреационное районирование, рекреационные зоны, особенности и возможности использования

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Понятие, свойства, состав и основные характеристики курортно-рекреационных ресурсов | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Природные лечебные ресурсы России. | Информационная лекция Обзорная лекция |

| | | |
|--|--|---|
| | | Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
|--|--|---|

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

3.1 Природные лечебные ресурсы России

Под уникальными, понимаются курорты, располагающие минеральной водой или лечебной грязью, ландшафтом, климатом, особыми природными факторами, которые хотя бы в одном имеющем бальнеологическое значение компоненте превосходили все другие аналогичные природные лечебные факторы России; или отличающиеся большим разнообразием используемых типов и разновидностей минеральных вод, лечебных грязей, ландшафтно-климатических особенностей; или выделяющиеся необычным и благоприятным, с бальнеологической точки зрения, сочетанием отдельных компонентов, содержащихся в природном лечебном ресурсе или таким же сочетанием самих природных факторов.

В настоящее время в России выделены как уникальные 18 курортов и курортных районов.

1. Курортный регион Кавказские Минеральные Воды (К.МВ)

Территориальная характеристика: Особо охраняемый экологокурортный регион федерального значения (6000 кв.км.); расположен на территории 3-х административных образований: Ставропольского края (Кисловодск, Ессентуки, Пятигорск, Желзноводск, Минеральные воды, Георгиевск, Лермонтов и др.) - 57,8% площади, Карачаево-Черкесской республики (Малокарачаевский и Прикубанский районы) - 32,9% площади и Кабардино-Балкарской республики (Зольский район) - 9,3% площади. Материальная база: 123 санаторно-курортных объекта.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: в регионе КМ В сосредоточены 14 месторождений минеральных вод различных типов (углекислые, сероводородные, радоновые, хлоридно-натриевые) - Кисловодске, Ессентукское, Бештаугорское, Пятигорское, Железноводское, Змейкинское, Баталинское, Лысогорское, Кумагорское, Нагутское, Калаборское, Гсоргисвское в пределах Ставропольского края, а также Кумское и Верхнеподкумское в пределах Карачаево-Черкесской республики. Кисловодске месторождение углекислых сульфатных маломинерализованных минеральных вод «Кисловодские нарзаны»;

Ессентукские месторождения углекислых вод среднего типа «Ессентуки-4» и высокоминерализованных вод типа «Ессентуки-17» и сероводородно-углекислых вод.

Пятигорские месторождения углекислых вод комбинированного состава: углекисло-сероводородные, углекислые радоновые, углекислые малой и средней минерализации («Пятигорские нарзаны»); хлориднонатриевые термальные средней («Машук») и высокой минерализации («Баталинская», «Лысогорская»);

Железноводские месторождения углекислых маломинерализованных холодных «Славяновская» и термальных вод «Смирновская».

Месторождение высокосульфидных иловых лечебных грязей «Озеро Тамбукан»;

Ландшафтно-климатические особенности: горная и предгорная местность от 250 до 2644 м над уровнем моря; горный рельеф сочетается со сложными геоморфологическими зонами.

Основной профиль курорта:

Кисловодск: климатический и бальнеологический курорт, профиль - болезни системы кровообращения, болезни органов дыхания;

Ессентуки: бальнеогрязевой курорт, профиль - болезни органов пищеварения, болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ;

Пятигорск: бальнеогрязевой курорт, профиль - болезни нервной системы, болезни органов пищеварения, болезни кожи и подкожной клетчатки, болезни женских половых органов, болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани;

Железноводск: бальнеогрязевый курорт, профиль - болезни мочеполовой системы, болезни органов пищеварения, болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ.

2. Курорт Большие Сочи

Территориальная характеристика: Бальнеоклиматический курорт федерального значения, занимает самый южный отрезок Черноморского побережья России длиной 147 км расположен на южной территории Краснодарского края, включает, кроме города Сочи и курортные города и поселки (Адлер, Мацеста, Хоста, Лазаревское, Красная Поляна). Курорт расположен в границах Государственного национального парка и частично входит в состав Кавказского биосферного заповедника. Материальная база: 350 санаториев и пансионатов с лечением.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Мацестинское месторождение высокоминерализованных термальных сероводородных вод.

Кудепстинское месторождение йодо-бромных минеральных вод.

Месторождение Чвижепсе углекислых минеральных вод.

Имеретинское месторождение пресных иловых железистых грязей (применяется обогащение сероводородной водой).

Ландшафтно-климатические особенности: Субтропический влажный климат Средиземноморского типа. Является единственной в стране территорией влажных субтропиков, занимающей всю площадь курорта.

Значительная береговая пляжная линия песчано-галечного состава (147 км.). Территория курорта ограничена Главным Кавказским Хребтом, что создает дополнительный уникальный микроклимат для курортного лечения (удерживается тепло, а также влажность и насыщенность воздуха морскими испарениями). Благодаря наличию гор разница температур воздуха в равнинной части Краснодарского края и на Черноморском побережье Кавказа в районе Сочи достигает 15°C и более в зимний период, при отсутствии гор она не превышала бы 3-5°C.

Основной профиль курорта:

Курорт Сочи - приморский бальнеоклиматический курорт, профиль - болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани; болезни системы кровообращения, болезни женских половых органов, болезни кожи и подкожной клетчатки, болезни нервной системы.

3. Курорт Анапа

Территориальная характеристика: Курорт Анапа - крупнейший детский и семейный курорт России федерального значения, находится на Черноморском побережье Краснодарского края занимает северо-восточный берег Анапской бухты. Материальная база: 178 санаторно-курортных и оздоровительных учреждений.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Анапские месторождения включают 4 типа минеральных вод: маломинерализованные хлоридно-сульфатно-натриевые («Утришские»); иодобромные воды «Семигорского» и «Раевского» месторождений; сероводородные высокоминерализованные воды («Анапская Мацеста»).

Ресурсы лечебных грязей представлены тремя месторождениями среднесульфидной иловой грязь различной минерализации: лиманы Кизи-лташское, Витазевское и озеро Солёное.

Также в окрестностях курорта свыше 50 вулканических сопок (грязевых вулканов, действующих и затухших) с большими запасами целебной сопочной грязи.

Биоклиматический паспорт сходен с Южным побережьем Крыма и определяются как шадающий умеренно влажный приморско-степной тип климата.

Основной профиль курорта: Курорт Анапа - приморский климатический бальнеогрязевый курорт.

В детской практике: болезни органов дыхания; болезни костномышечной системы и соединительной ткани; болезни нервной системы, болезни кожи и подкожной клетчатки, болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ.

Для взрослых - болезни органов дыхания; болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани; болезни нервной системы, болезни женских половых органов, болезни мочеполовой системы

4. Курорт Теберда

Территориальная характеристика: Курорт Теберда - курорт расположен на Северном склоне Главного Кавказского хребта, расположен в Карачаево-Черкесской Республике, входит в состав особо охраняемого эколого-курортного региона федерального значения.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальным является климат континентальный, среднегорный, лесной зоны. Характерны повышенная солнечная радиация, обилие солнечных дней, небольшая влажность воздуха, высокий уровень ионизации воздуха

Основной профиль курорта: Курорт Теберда - среднегорный курорт, курортная специализация: лечение туберкулеза.

5. Курорт Старая Русса

Территориальная характеристика: Курорт Старая Русса расположен в Новгородской области.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность обусловлена большими запасами бромных хлоридно-натриевых минеральных вод (5 месторождений). Также имеются запасы озерно-ключевых сильносульфидных железистых лечебных грязей (Месторождение «Старорусские пруды»).

Основной профиль курорта: Курорт Старая Русса - бальнсо- грязевый курорт.

Курортная специализация: заболевания органов движения, органов пищеварения, и гинекологические.

6. Курорт Сестрорецк

Территориальная характеристика: Курорт расположен в Сестро- рецком районе г. Санкт-Петербурга, на берегу Финского залива.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта обусловлена наличием единственных в своем роде грязей - погребенных ультракислых минерализованных сапропелей литоринового моря, получивших название «гиттиевые глины». Курорт славится мягким приморским климатом в сочетании с высококачественным сосновым бором, а также наличием слаборадоновых хлоридно-натриевых минеральных вод.

Основной профиль курорта: Курорт Сестрорецк - приморский климато-бальнео-грязевый курорт.

Курортная специализация: болезни системы кровообращения, мочеполовой системы, нервной системы, органов дыхания, нарушения обмена веществ и эндокринной системы, кожи, болезни крови, болезни глаза и его придатков, лечение вибрационной болезни и периферических сосудов конечностей.

7. Курорт Марциальные Воды

Территориальная характеристика: Курорт Марциальные Воды расположен в республике Карелия.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта заключается в наличии редких по составу и рекордных по содержанию железа минеральных вод (до 100 мг/дм³) (железистые минеральные воды).

Помимо минеральных вод, курорт располагает ценной разновидностью высоко- и среднесульфидных (FeS 0,10-0,55%) пресноводных сапропелевых грязей озерно-ключевого происхождения (месторождение «Габо- зеро»).

Основной профиль курорта: Курорт Марциальные воды - бальнеологический курорт. Курортная специализация: болезни крови, в том числе анемии. Также курорт показан к лечению заболеваний органов кровообращения, движения, нервной системы.

8. Курорт Янган-Тау

Территориальная характеристика: Курорт Янган-Тау расположен в Республике Башкортостан.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с единственным в России месторождением геотермальных газов, выделяющихся из недр в виде сухих «паронасыщенных» (температура 60-63°C) и паровоздушных струй (температура 50-150°C). Курорт обладает также значительными биоклиматическими и ландшафтными ресурсами.

Основной профиль курорта: Курорт Янган-Тау - бальнео- климатический курорт. Курортная специализация: болезни системы кровообращения, нервной системы, отдельные урологические заболевания

9. Курорт Ундоры

Территориальная характеристика: Курорт Ундоры расположен в Ульяновской области на берегу Волжского водохранилища.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с единственным в России месторождением (с естественным выходом) слабоминерализованной минеральной воды с высоким содержанием органических веществ.

В дополнение к уникальной воде Ундоровского источника на курорте используются хлоридные натриевые рассолы, а также благоприятные климатические условия лесостепной зоны.

Основной профиль курорта: Курорт Ундоры - бальнео- климатический курорт.

Курортная специализация: болезни мочеполовой системы, расстройство питания, нарушения обмена веществ и эндокринной системы. Также курорт показан к лечению болезни системы кровообращения, нервной системы, костно-мышечной системы.

10. Курорт Сергиевские Минеральные Воды

Территориальная характеристика: Курорт Сергиевские Минеральные Воды расположен в степной зоне Самарского Заволжья (Самарская область).

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта базируется на многодебитных естественных источниках сероводородных вод, аналогов которым в России нет.

Курорт располагает также озерно-ключевой среднесульфидной низкоминерализованной иловой грязью (минерализация 2,0-4,0 г/л, FeS сульфиды 0,100—0,400%) месторождений «Молочка», «Тепловка» и «Со- лодовка».

Основной профиль курорта: Курорт Сергиевские Минеральные Воды - бальнео-физический курорт.

Курортная специализация: заболевания опорно-двигательного аппарата, заболевания и повреждения позвоночника и спинного мозга, периферических сосудов конечностей, вибрационная болезнь, заболевания нервной системы. Также курорт показан к лечению заболеваний системы кровообращения, кожи, гинекологических, ЛОР-органов.

11. Курорт Соль-Илецк

Территориальная характеристика: Курорт Соль-Илецк расположен в Оренбургской области.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с его расположением на территории соляного рудника, отработанные камеры которого являются уникальным местом для лечения бронхиальной астмы. Используемые для лечения камеры расположены на глубине 300 м; их микроклимат характеризуется устойчивостью: преобладают прохладные температуры воздуха 14-16°C, низкое влагосодержание (относительная влажность до 20-30%), уровень ионизации воздуха в камерах составляет 3000-3500 ионов в куб. см.

Курорт также располагает небольшим месторождением озерноключевых среднесульфидных соленасыщенных сапропелей (озеро «Тузлучное»).

Основной профиль курорта: Курорт Соль-Илецк - спелеоклиматический курорт.

Курортная специализация: лечение бронхиальной астмы, опорнодвигательного аппарата, периферической нервной системы.

12. Курорт Тинаки

Территориальная характеристика: Курорт Тинаки (II) (Астраханская область) расположен в северном пригороде г. Астрахани, на берегу р. Волги. Курорт Тинаки I - старый курорт, с начала 90-х годов не функционирует.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: климат, относительная влажность воздуха которого в летнее время способна снижаться до 30% и ниже, что эффективно используется при лечении заболеваний почек. Кроме того, курорт располагает ценными среднесульфидными соленасыщенными иловыми грязями озера «Лечебное» и хлоридно- натриевыми бромными рассолами.

Основной профиль курорта: грязевый курорт.

Курортная специализация: болезни мочеполовой системы, нервной системы, системы кровообращения, органов дыхания, туберкулез.

13. Курорт Белокуриха

Территориальная характеристика: Курорт Белокуриха (Алтайский край) расположен на северной окраине у подножия Саяно-Алтайского горного хребта, на берегу горной реки Белокуриха.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с крупнейшим месторождением в Сибирском регионе термальных радоновых слабоминерализованных вод.

Основной профиль курорта: Курорт Белокуриха - бальнеологический курорт.

Курортная специализация: заболевания системы кровообращения, нервной системы, костно-мышечной системы, органов пищеварения, эндокринной, мочеполовой системы, болезней кожи.

Н. Курорт Ши́ра (озеро Ши́ра)

Территориальная характеристика: Курорт Ши́ра расположен на северной окраине Минусинской котловины в лесостепной зоне на берегу соленого озера Ши́ра. Курорт располагается в лесостепной зоне республики Хакасии.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с основными лечебными факторами, среди которых выделяют: высокоминерализованную воду озера Ши́ра (М-20-22г/л); Хлорид-но-сульфатные магниевые-кальциевые-натриевые минеральные воды (питьевое лечение) и средне- и слабосульфидная среднеминерализованная иловая грязь (минерализация 15-35 г/л, сульфиды 0,05-0,15%) озера «Утичьё III»

Основной профиль курорта: Курорт Ши́ра - бальнеогрязевый курорт. Курортная специализация: нервная система, опорно-двигательный аппарат, система пищеварения, органы дыхания, гинекологические, кожные заболевания, ЛОР-органы.

15. Курорт Шмаковка

Территориальная характеристика: Курорт Шмаковка расположен в долине р. Уссури (Приморский край).

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта базируется на уникальном по масштабам гидроминеральном месторождении на Дальнем востоке углекислых высокогазоносных минеральных вод типа кисловодских нарзанов.

Основной профиль курорта: Курорт Шмаковка - бальнеологический курорт.

Курортная специализация: болезни органов пищеварения, болезни эндокринной системы, расстройства питания, нарушения обмена веществ, болезни мочеполовой системы, болезни системы кровообращения

16. Курорт г Талая

Территориальная характеристика: Курорт Талая расположен за полярным кругом (севернее 60°с.ш.) в зоне многолетних мерзлотных пород в Магаданской области.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с местоположением за полярным кругом и месторождением слабоминерализованных азотных термальных (Т 42 - 91°С) кремнистых щелочных минеральных вод, открытым еще в 18-м столетии.

История заполярного курорта берет начало от старой легенды о рочей или эвенов, по которой они обнаружили в долине реки Талой, среди белого безмолвия участок талой земли, над которым всегда стелился туман. Суеверный страх заставлял местных жителей обходить это место. Но однажды в тайге остался больной и слабый старик. Старик пил воду источника и грелся, купаясь в нем, а когда соплеменники вернулись назад, они нашли его здоровым. В 1868 году Тальский источник был открыт купцом Афанасием Бушуевым, который замораживал тальскую воду и продавал как целебное средство. Но только в 1939 начались изыскательские работы по изучению Тальского источника, его бальнеологических свойств. В 1940 в поселке Талая был открыт санаторий «Горячие Ключи», который работает и сегодня.

Основной профиль курорта: Курорт Талая - бальнеологический курорт.

Курортная специализация: заболевания системы кровообращения костно-мышечной системы, нервной системы, болезни эндокринной системы, болезни мочеполовой системы, болезни кожи.

17. Курорт Начики

Территориальная характеристика: Курорт Начики расположен в Камчатской области.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с гидроминеральным месторождением («Начикинское») естественной разфужки азотных термальных вод, связанных с вулканическими структурами: слабоминерализованные щелочные кремнистые термы.

Основной профиль курорта: Курорт Начики - бальнеологический курорт.

Курортная специализация: болезни системы кровообращения, нервной системы, костно-мышечной системы, болезни эндокринной системы, болезни мочеполовой системы, болезни кожи.

18. Курорт Синегорск

Территориальная характеристика: Курорт Синегорск расположен в Сахалинской области.

Уникальные природные ресурсы, месторождения: Уникальность курорта связана с месторождением углекислых мышьяковистых минеральных вод. Это единственное в России проявление углекислых вод с максимальным для данной бальнеологической группы содержанием мышьяка (As от 0,020 до 0,060 г/дм³); кроме мышьяка в Синегорских минеральных водах отмечается высокое содержание ортоборной кислоты и кремнекислоты.

Основной профиль курорта: Курорт Синегорск - бальнеологический курорт.

Курортная специализация: анемии различного происхождения, болезни органов пищеварения, болезни обмена веществ, расстройства питания, болезни эндокринной системы. Также курорт показан к лечению заболеваний костно-мышечной системы, заболеваний кожи.

Среди редких и нетрадиционных методов лечения на курортах следует выделить: Кумысолечение, Нафталанолечение, Псаммотерапию, Пантолечение, Апитерапию, Амелотерапию, Энотерапию, Спелеотерапию.

Кумысолечение - применение кумыса с терапевтической целью. Кумыс - кисломолочный напиток из кобыльего молока, приготовляемый путем сбраживания его молочнокислыми бактериями и молочными дрожжами при температуре 26-28 °С. Заквашенное молоко закупоривают в бутылках и выдерживают в них 30-40 минут при температуре 20-22 °С для естественного газирования, а затем охлаждают при температуре 4-6 °С в течение 12-14 ч. Готовый кумыс - шипучий, пенящийся напиток со спиртовым привкусом и запахом. По содержанию спирта и кислотности различают слабый, средний и крепкий кумыс.

Под влиянием кумыса улучшается аппетит, всасывание питательных веществ, стимулируется секреция желез желудка и кишечника, повышается усвояемость белков и жиров, отмечается прибавление в весе. Следует помнить, что самолечение кумысом недопустимо. Дозировка строго индивидуальна. В первые два дня суточная доза 100 мг распределяется на шесть приемов. На третий день дозу увеличивают до 250 мг, затем до 1,5 л на три приема.

Терапевтический эффект от кумысолечения усиливает пребывание больного в лесостепном и степном климате. Сухость воздуха и высокая температура, свойственные степному климату в летнее время, вызывают усиленную жажду, которую больные утоляют кумысом.

Основными курортами, проводящими кумысолечение, являются Шафраново, Степной Маяк и Красная Поляна, Аксаково, Алкино, Каменское Плато, Кумысная Поляна, Лесное, Лебязье, Маныч, Юматово, Троицкий климатокумысолечебный район и др.

Показания: недостаточность витамина С, туберкулез, гастрит с пониженной секрецией.

Нафталанолечение применение нафталанской лечебной нефти в лечебно-профилактических целях. Она состоит из различных углеводородов, а также кислородных, сернистых и азотистых соединений, отличается своеобразным строением нафтенных, которые определяют ее целебные свойства. Нафталан оказывает влияние на функцию сердечно-сосудистой системы, улучшает работу желез внутренней секреции, обмен веществ, оказывает местный болеутоляющий и противовоспалительный эффект.

После отстаивания в специальных резервуарах нафталан подогревают до 37-38°C и подают в ванное здание. Лечение проводят в основном в виде местных ванн. Одним из самых известных курортов, где проводят нафталанолечение является курорт Нафталан (Азербайджан).

Показания: заболевания и последствия травм органов движения и опоры, заболевания сосудов кожи, периферической нервной системы, гинекологические заболевания и др.

Псаммотеранция - метод лечения нагретым песком в виде общих или местных песочных ванн. Лечебные свойства нагретого до 40-50°C песка обусловлены его теплоустойчивостью, гигроскопичностью, умеренной контрастностью температур песчинок и находящегося между ними воздуха. Нагретый песок равномерно и длительно передает тепло телу больного, оказывая болеутоляющее действие, повышая температуру и потоотделение, стимулирует окислительные процессы в организме, нормализует функцию почек. Механическое давление песка оказывает массирующее действие на кровеносные и лимфатические сосуды кожи. Таким образом, в основе лечебного действия песка лежат термический и механический факторы.

Применяют псаммотерапию в виде самостоятельного курса лечения (процедуры проводят ежедневно или через день) или в комплексе с другими видами санаторно-курортного лечения. Псаммотерапия на пляже сочетается с другими лечебными процедурами (гелиотерапией, талассотерапией, воздушными ваннами, аэротерапией и др.). Сначала на пляже принимают воздушные и солнечные ванны, а затем песочную с последующим отдыхом. Общие песочные ванны применяют в дни, свободные от бальнеогрязевых процедур.

Как метод курортного лечения псаммотерапию применяют на курортах Польши, Латвии и других.

Показания: заболевания органов дыхания, опорно-двигательного аппарата, периферической нервной системы, гинекологические заболевания, травмы органов движения и опоры.

Апитерапия - воздействие на организм пчелиного яда с лечебной целью. Применяют апитерапию путем помещения живой пчелы на зону воздействия. Наиболее часто такой зоной являются биологически активные точки, рецепторы которых временно блокируются ядом, что вызывает рефлекторный эффект в сегменте, связанном с данной точкой. Возможно воздействие ядом и по болевым точкам. Метод небезопасен в связи с часто встречающейся аллергией к пчелиному яду.

Показания: проявления остеохондроза, заболевания периферической нервной системы, заболевания суставов.

Пантолечение - применение в лечебной практике целебных продуктов, получаемых из рогов маралов. Издавна известна легенда о том, как олень открыл спасшему его старцу тайну целебной силы своих рогов, секрет своей молодости. Панты (рога) марала давно и широко используются в лечении многих заболеваний - как в нашей стране, так и за рубежом. В Китае, например, это одно из самых популярных лечебных средств.

Пантолечение используют для борьбы с остеохондрозом, анемией, заболеваниями суставов. В частности, на курорте «Белокуриха» используют физиотерапевтическую методику, основанную на применении отвара консервированных пантов марала, для лечения этих заболеваний.

Показания: остеохондроз, анемия, заболевания суставов, артериальная гипертония.

Редкий метод курортной терапии - ампелотерапия (виноградолечение). Физиологическое и лечебное действие метода обусловлено высоким содержанием в винограде глюкозы и солей калия, которые оказывают детоксикационное (выведение из организма токсических продуктов и шлаков), а также мочегонное и противоотечное действие. Последние свойства винограда очень хорошо дополняются климатическими особенностями сухой субтропической зоны, где собственно и произрастает виноград.

Основоположником виноградолечения в России является ялтинский доктор В.Н. Дмитриев, в 1878 г. вышла его книга «Лечение виноградом в Ялте и на Южном берегу Крыма», которая и сегодня является классическим трудом по ампелотерапии. В.Н. Дмитриев первый выдвинул идею, подтвержденную впоследствии научными исследованиями, что виноград нормализует ритм сердечных сокращений и артериальное давление.

«Виноград здесь совсем особенный, лечебный, и ...виноградный доктор прописывает и отсчитывает его больным, будто это пилюли» писал Марк Твен в 1880 году в своем дневнике во время путешествия по Крыму.

Ампелотерапия и сегодня один из важных методов лечения на южных курортах России - Крыма, курортах Черноморского побережья Кавказа и Кавказских Минеральных Вод.

Показания: назначают ампелотерапию при малокровии, заболеваниях органов кровообращения (сопровождающиеся отеками), дыхания (в т.ч. при некоторых формах туберкулеза легких), печени, при нарушении функции желудка, кишечника и др.

Ампелотерапия противопоказана при сахарном диабете, при любых заболеваниях внутренних органов в стадии обострения, лицам пожилого возраста и др.

Огромный интерес как альтернатива ампелотерапии представляет метод энотерапии, в основе которого лежит применение ви-нофадных вин и виноградных (безалкогольных) пищевых концентратов - эноантов. Энотерапия как метод курортного лечения распространен на всей субтропической курортной зоне России. Целительные свойства эноантов и красных вин определяются, прежде всего, высокой концентрацией в них полифенолов винограда. Полифенолы винограда в красных винах представлены следующими группами: флаваноидами (антоцианы, катехины, танины, квертецин и др.); производные оксикоричной кислоты (транс-кофсйная, транс-кумаровая); производные бензойной кислоты (галловая кислота) и производные стильбена (ресвератрол). Технология производства виноградных вин по «красному способу», в отличие от производства белых виноградных вин, предусматривает различные варианты экстракции полифенолов винограда в виноматериал из кожицы, семян, гребней винограда, в которых они локализованы. Обычное содержание полифенолов винограда в красных винах 1-2 г/дм³, их концентрация в белых винах на порядок меньше. Терапевтическое использование красных вин или безалкогольных виноградных экстрактов известно уже довольно давно и по сей день, например, используется для оздоровления в христианском религиозном культе.

Однако в наши дни этот метод вновь обретает популярность. Метод еще называют «французским парадоксом». Так, многолетние статистические исследования, проведенные в 17 развитых странах мира, показали, что уровень смертности от ишемии пропорционально растет вместе с уровнем потребления насыщенных жиров. Из общей закономерности выпадали данные, полученные по Франции. При очень высоком потреблении жиров и высокой концентрации холестерина в крови смертность от ишемии сердечной мышцы во Франции оказалось одной из самых низких в мире - 35-45 случаев на 100000 населения. Это в 2-2,5 раза ниже, чем в таких странах, как Англия, Австрия, Германия, Дания, где потребление насыщенных жиров такое же, как во Франции. Ученые объяснили этот феномен регулярным и умеренным потреблением среднестатистическим французом красного столового виноградного вина (около 0,5 литра в день). Кроме того, однозначно установлено, что основа «французского парадокса» - полифенолы винограда. Именно их биологически активные свойства защищают жителей Франции от угрозы сердечно-сосудистых заболеваний. Поэтому, наиболее выдающейся составляющей биологической активности полифенолов винограда, позволившей объяснить природу «французского парадокса» и вызвавшей новую волну интереса к полифенолам винограда, является их главное лечебно-профилактическое действие - антиоксидантная активность.

Энотерапию в комплексном санаторно-курортном лечении применяют более пяти лет в двух вариантах: групповом и индивидуальном. Групповой метод лечения вином осуществляется в специально оборудованном баре в сочетании с психотерапией. Длительность такого сеанса около часа. Курс лечения в среднем составляет две недели. Индивидуальная винотерапия предполагает прием вина в столовой во время приема пищи. Методику винолечения определяет лечащий врач с указанием вида вина, продолжительности курса лечения и способа применения.

Энотерапию применяют на курортах Южного берега Крыма, в Судаче, Евпатории, Молдавии, Австрии, Франции и др.

Показания: болезни сердечно-сосудистой системы (ишемическая болезнь сердца, стенокардия I и II, ФК, кардиосклероз, атеросклероз сосудов нижних конечностей при устойчивом и

компенсированном кровообращении, нейроциркуляторная дистония по кардиальному типу, нейро-циркуляторная дистония по гипертензивному и гипотоническому типам), заболевания желудочно-кишечного тракта (хронический гастрит с пониженной и повышенной секреторной функцией, хронический энтероколит, хронический колит), болезни печени и желчного пузыря (хронический холецистит, хронический гепатит), болезни органов дыхания (хроническая пневмония, хронический бронхит, хронические заболевания верхних дыхательных путей), заболевания почек и мочевыводящих путей (хронический гломерулонефрит, хронический пиелонефрит с сохраненной функцией почек, мочекаменная болезнь, хронический цистит), болезни кровеносной системы (анемия).

Уникальными природными ресурсами являются естественные спелеопещеры - полости в поверхностных толщах земной коры различной формы и размеров, которые сообщаются с поверхностью одним или несколькими входами. Образуются пещеры, главным образом, в районах карста путем выщелачивания и размыва легкорастворимых пород известняков, доломитов, гипсов и др. или, искусственно, путем горных выработок. Воздух подземных карстовых естественных полостей, а также пещер, после искусственно пройденных горных выработок, особенно в соляных и калийных рудниках, обладает уникальными свойствами: постоянство ионного и газового состава воздуха, преобладание отрицательно заряженных ионов, постоянство барометрического давления и температуры, низкая относительная влажность, отсутствие бактериальной флоры и аллергенов, наличие аэрозолей поваренной соли в соляных шахтах и др. В таблице 3 приведены сравнительные характеристики атмосферного воздуха и воздуха естественных спелеопещер.

Таблица 3

Сравнительная характеристика параметров воздуха
атмосферы и спелеопещеры

| Объект | 1 Параметры | | |
|---------------------|-------------------------------------|---|----------------------------|
| | Содержание аэрозолей натрия хлорида | Содержание легких отрицательных аэроионов | Микробное число |
| Атмосферный воздух | 60-65 % | 115-160 в 1 см воздуха (при коэффициенте униполярности 1,2-1,3) | <1500 в 1 м ³ |
| Воздух спелеопещеры | 80-90% | 760-960 в 1 см воздуха (при коэффициенте униполярности 0,5-0,7) | 130-500 в 1 м ³ |

Спелеотерапия это метод лечения длительным пребыванием в условиях своеобразного микроклимата пещер, шахт, гротов, соляных копей.

Лечебный эффект уникального микроклимата спелеопещеры способствует снижению чувствительности организма к аллергенам, повышает насыщение крови кислородом, нормализует артериальное давление и обменные процессы в организме.

Показания: Микроклимат спелеопещер применяется для лечения респираторных аллергозов и других заболеваний органов дыхания.

В России самая крупная подземная спелеотерапевтическая лечебница действует на курорте Усть-Качка (Пермский край) на базе Верхнекамского калийно-магниевого месторождения в калийном руднике ОАО «Уралкалий». Федеральным курортом использующим спелеопещеры соляного рудника является уникальный курорт Соль-Илецк, который расположен в Оренбургской области.

За рубежом естественные спелеоклиматические центры, например, имеются в курортной зоне Нахичевани (Азербайджан, соляные шахты Дуз-дагского месторождения); на курорте Цхалтубо (Грузия, карстовые пещеры); на курорте Монсуммано-Терме (Италия, термальные пещеры

и фоты, наполненные влажным паром); на курорте Бадгастайн (Австрия); на курорте Тапольце (Вешрия) и др.

В последнем случае используют штольни (длиной свыше 2 км), оставшиеся после горных выработок, как естественные эманатории, воздух в которых имеет невысокую радиоактивность. Из-за ограниченности мест, сложности адаптации при смене климатических и временных поясов в настоящее время созданы искусственные спелеоклиматические камеры и комплексы, которые достаточно широко используются в санаторно-курортной практике. Пещеры могут представлять и экскурсионный интерес. Наиболее известными пещерами, доступными для туристов, являются Кунгурская, Дивья, Салавата на Урале. Для спортивных целей используются труднодоступные пещеры, для преодоления которых требуется специальная подготовка и соответствующее снаряжение.

Источник:

<https://studme.org/256093/turizm/>

unikalnye_prirodnye_kurortnye_resursy_kurorty_osobymi_lechebnymi_faktorami

Вопросы к обсуждению:

1. курортно-рекреационного потенциала Российской Федерации, их отличие.
2. Минеральные воды, происхождение, использование в оздоровительных целях.
3. Минеральные воды, классификация, использование для внутреннего применения.
4. Лечебные грязи, происхождение, классификация. Особенности применения.

3.2 Охрана природных лечебных ресурсов

Санаторное и профилактическое лечение, в целом оздоровление населения (как важнейшая часть рекреационной деятельности) осуществляются на многочисленных курортах и в лечебно-оздоровительных местностях. Федеральный закон «О природных лечебных ресурсах, лечебно-оздоровительных местностях и курортах» регулирует отношения в сфере изучения, использования, развития и охраны природных лечебных ресурсов, лечебно-оздоровительных местностей и курортов.

Лечебно-оздоровительная местность — территория, обладающая природными лечебными ресурсами и пригодная для организации лечения и профилактики заболеваний, а также для отдыха населения (ст. 1).

Курорт определяется законом как освоенная и используемая в лечебно-профилактических целях особо охраняемая территория, располагающая природными лечебными ресурсами и необходимыми для их эксплуатации зданиями и сооружениями, включая объекты инфраструктуры (ст. 1). Отметим, что не каждое лечебно-оздоровительное учреждение (санаторий, пансионат с лечением, грязелечебница и пр.) является курортом.

Курорты и лечебно-оздоровительные местности подразделяются на федеральные, региональные и местные (ст. 3). Вокруг них выделяются округа санитарной (горно-санитарной) охраны — особо охраняемые территории с определенным режимом хозяйствования, проживания, природопользования, обеспечивающим защиту от загрязнения и преждевременного истощения природных лечебных ресурсов. Внешний контур округа санитарной (горно-санитарной) охраны является границей лечебно-оздоровительной местности или курорта. Территория с компактно расположенными на ней курортами, объединенная общим округом санитарной (горно-санитарной) охраны определяется законом как *курортный регион (район)* (ст. 1).

Проблемное поле. Правовой статус курортов до сих пор определен недостаточно четко. Лишь небольшое их число находится на землях «особо охраняемых территорий и объектов», большая часть курортов располагается в «рекреационных зонах в границах населенных пунктов» или на землях иных категорий (например, на землях лесного фонда), для которых существуют менее строгие регламенты использования земель.

В 2013 г. курорты и лечебно-оздоровительные местности были исключены из состава категорий ООПТ. Это означает, что охрана этих территорий и установление специального режима использования сегодня не регулируется законом «Об особо охраняемых природных территориях». Это упрощает организацию земельных отношений в их границах и может спровоциро-

вать деградацию рекреационнооздоровительных ресурсов. Особенно уязвимыми становятся курортные районы Кавказских Минеральных Вод, Черноморского побережья и Крыма.

Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации»

Федеральный закон «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» лежит в основе всех правовых отношений в области охраны объектов культурного наследия России. Несмотря на отсутствие в нем прямых ссылок на рекреационную деятельность или возможность создания рекреационных комплексов в границах объектов культурного наследия, в законе в общем виде раскрываются вопросы охраны и приспособления объектов культурного наследия к современному использованию (ст. 44). Формирование рекреационных комплексов на основе усадебных комплексов, исторических парков и подобных объектов может рассматриваться именно в качестве их современного использования.

Закон вводит понятие «*достопримечательное место*» (ст. 3). К ним отнесены места традиционного бытования народных художественных промыслов; центры исторических поселений или фрагменты исторической планировки и застройки; *культурные и природные ландшафты*, связанные с историей формирования народов и иных этнических общностей и пр. Значительные по площади объекты культурного наследия — градостроительные ансамбли, усадебные комплексы, исторические поселения и другие объекты наряду с действующими музеями-усадьбами и музеями-заповедниками во многом выполняют функции защиты и сохранения культурного ландшафта, служащего в числе прочего и основой организации рекреационно-деятельности.

Проблемное поле. Документ не определяет понятие «культурный ландшафт», рассматривая его в числе прочих, относящихся к группе достопримечательных мест. Представляется, что конкретизация данного понятия и определение специфики его охраны и использования (в частности рекреационного) могли бы способствовать как сохранению традиционного ландшафта России, так и бесконфликтной интеграции рекреации и охраны природного и культурного наследия.

Источник: https://studme.org/355855/agropromyshlennost/federalnyy_zakon_prirodnih_lechebnyh_resursah_lechebno_ozdorovitelnyh_mestnostyah_kurortah

Вопросы к обсуждению:

1. Климатотерапия, классификация, общие принципы действия, организация в условиях
2. курортного оздоровления.
3. Климат, погода, медицинская климатология, механизм действия погодных факторов на
4. организм.
5. Метеотропные реакции, их профилактика в условиях санаторно-курортного оздоровления.

1. Основы санаторно-курортного дела

2. **РАЗДЕЛ 4. Виды санаторно-курортных организаций**

3. Цели занятия.

Рекреационные зоны России. Конкуренция в лечебно-оздоровительном туризме. Качество лечебно-оздоровительных услуг, оказываемых санаторно-курортными организациями.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Классификация услуг санаторно-курортных организаций | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |

| | | |
|---|--|--|
| | | Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Специализация санаторно-курортных организаций. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

4.1 Классификация санаторно-курортных организаций

Основные понятия

Средство размещения — это объект туристской индустрии, включающий в себя здание (-я), часть здания, строения, сооружения, в которых расположены одно или несколько оборудованных жилых комнат (помещений), предназначенных для размещения и временного проживания туристов.

Услуга размещения предполагает предоставление туристам условий и (или) удобств для отдыха, сна, гигиены. Срок временного проживания стандарт ограничивает шестью месяцами.

Средства размещения можно классифицировать по различным признакам (табл. 1.1).

Таблица 7.7

Классификация и виды средств размещения

| Признак классификации | Виды средств размещения |
|--|--|
| 1. Особенности организации гостиничного дела | Коллективные |
| | Индивидуальные |
| 2. Назначение | Для отдыха (гостиницы, клубы с проживанием, индивидуальные жилые дома, виллы, шале, бунгало и пр.) |
| | Для организации досуга (спортивные лагеря, дом охотника, детские центры) |
| | Санаторно-курортные и оздоровительные (санатории, пансионаты, профилактории и пр.) |
| | Для бизнес-встреч и других бизнес-мероприятий (конгресс-центры с проживанием, бизнес-отели) |
| | Проведение свадебных торжеств (свадебные гостиницы) |

¹ ГОСТ Р 51185—2014. Туристские услуги. Средства размещения. Общие требования.

| Признак классификации | Виды средств размещения |
|-----------------------------------|-------------------------|
| 3. Местонахождение (расположение) | Городские |
| | Загородные |

| | |
|---------------------------|---|
| | Сельские |
| | Горные |
| | Лесные и пр. |
| 4. Время функционирования | Круглогодичные |
| | Сезонные |
| 5. Размер номерного фонда | Большие (свыше 200 номеров) |
| | Средние (от 51 до 200 номеров) |
| | Малые (от 16 до 50 номеров) |
| | Мини (от 5 до 15 номеров) |
| 6. Категория комфортности | Без звезд, одна звезда, две звезды, три звезды, четыре звезды, пять звезд |
| 7. Целевая аудитория | Туристские |
| | Спортивные |
| | Детские |
| | Молодежные (хостелы) |
| | Молодожены (свадебные отели) |
| | Пассажиры (транзитные) |
| | Автотуристы (мотели) |
| 8. Используемые здания | Отдельно стоящее здание (кроме индивидуальных жилых домов) |
| | Индивидуальные жилые дома |
| | Квартиры многоквартирных жилых домов |
| | Иные здания, часть здания, помещения |

| | |
|------------------------------|-------------|
| 9. Способ организации работы | Независимые |
| | Сетевые |

Характеристика средств размещения по особенностям организации гостиничной деятельности, назначению, категориям комфортности, способу организации бизнеса представлена в следующих параграфах. Здесь остановимся на таких признаках, как месторасположение, время функционирования, размер номерного фонда, целевая аудитория, способ организации работы.

Местонахождение (расположение) средства размещения.

Это один из факторов, влияющих на качество, а значит, и востребованность гостиничных услуг. Во многих случаях местонахождение определяет функциональное назначение средства размещения. Это важно для пансионатов, санаториев, курортных гостиниц. Аналогичная ситуация с мотелями, парк-отелями, домами для охоты, рыбалки и пр. В зависимости от местонахождения различают городские и загородные отели. Городские отели, как правило, направлены на обслуживание бизнес-туристов и, соответственно, относятся к бизнес-гостиницам. Целью посещения загородных отелей является отдых, поэтому их отличает развитая рекреационная инфраструктура (площадки для прогулок, занятий различными видами спорта, зоны анимации, аквазоны и пр.).

Время функционирования. По времени функционирования средства размещения делятся на круглогодичные, к которым относятся большинство коллективных и индивидуальных средств размещения, и сезонные, принимающие гостей в определенный сезон. К примеру, средства размещения горнолыжных курортов востребованы в сезон катания, детские лагеря — во время школьных каникул.

Размер номерного фонда. В соответствии с ГОСТ Р 51185—2014 «Туристские услуги. Средства размещения. Общие требования» средства размещения в России в зависимости от размера номерного фонда подразделяются на четыре группы:

- 1) большие — свыше 200 номеров;
- 2) средние — от 51 до 200 номеров;
- 3) малые — от 16 до 50 номеров;
- 4) мини — от 5 до 15 номеров.

В разных странах приняты свои системы группировок гостиниц по размеру номерного фонда, которые могут отличаться от российской системы.

Самые большие гостиницы по количеству номеров располагаются в основном в США, лидером является г. Лас-Вегас (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Характеристика самых больших гостиниц мира¹

| Место в рейтинге | Наименование гостиницы | Страна | Город, где расположена гостиница | Количество номеров | Примечание |
|------------------|---|--------|----------------------------------|--------------------|--------------------------------------|
| 1 | <i>The Venetian Las Vegas + Palazzo</i> | США | Лас-Вегас | 7117 | Самый большой отель в мире с 2008 г. |

¹ Составлено по: URL: <https://fullpicture.ru/travel/10-samyh-bolshih-otelej-v-mire.html>.

| Место в рейтинге | Наименование гостиницы | Страна | Город, где расположена гостиница | Количество номеров | Примечание |
|------------------|------------------------|--------|----------------------------------|--------------------|------------|
|------------------|------------------------|--------|----------------------------------|--------------------|------------|

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|----------|------------------|------|---|
| 2 | <i>MGM Grand, in Las Vegas</i> | США | Лас-Вегас | 6852 | Самый большой отель в мире с 1993 по 2006 г. |
| 3 | <i>First World Hotel</i> | Малайзия | Гентинг Хайлендз | 6118 | Два здания: <i>Tower 1</i> — 24 этажа, <i>Tower 2</i> — 28 этажей; самый большой отель в мире с 2006 по 2008 г. |
| 4 | <i>Disney's All-Star Resort</i> | США | Орландо | 5524 | 30 зданий по 3 этажа каждое здание |
| 5 | <i>Измайлово</i> | Россия | Москва | 5000 | Четыре корпуса по 30 этажей («Альфа», «Бета», «Вега», «Гамма-Дельта»); самый большой отель в мире с 1980 по 1993 г. |
| 6 | <i>Wynn Las Vegas & Encore</i> | США | Лас-Вегас | 4750 | Две башни — 45 и 48 этажей |
| 7 | <i>Mandalay Bay Resort and Casino</i> | США | Лас-Вегас | 4426 | 43 этажа |
| 8 | <i>Luxor Las Vegas</i> | США | Лас-Вегас | 4408 | Три здания: 22, 22, 36 этажей |
| 9 | <i>Ambassador City Jomtien</i> | Таиланд | Паттайя | 4219 | — |
| 10 | <i>Excalibur Hotel & Casino</i> | США | Лас-Вегас | 4008 | Две башни по 28 этажей |

До 1993 г. самым большим отелем мира по количеству номеров был гостиничный комплекс «Измайлово» (г. Москва, Россия), построенный к 1980 г. для проведения XXII Олимпийских игр в Москве. Архитектурное решение гостиничного комплекса по замыслу создателей должно было отражать олимпийскую символику: пять корпусов — символ пяти олимпийских колец. Корпуса имеют названия — «Альфа», «Бета», «Вега», «Гамма» и «Дельта». Каждый корпус состоит из 30 этажей. В конце 1990-х гг. эти корпуса выделились в отдельные гостиницы. Гостиничный комплекс насчитывает 5000 номеров и способен вместить до 10 тыс. гостей.

Не менее ценно место расположения этого гостиничного комплекса, которое было родовой вотчиной бояр Романовых. В XVII в. здесь располагалась резиденция царя Алексея Михайловича, при Анне Иоанновне на этом месте стояли гвардейские полки, в том числе знаменитый Измайловский полк.

Самым большим отелем по площади номеров является комплекс *Atlantis* (ОАЭ, Дубай), расположенный на знаменитом искусственном острове, по очертаниям напоминающем пальму. Здание отеля состоит из двух башен, соединенных в виде моста. Номерной фонд насчитывает 1549 номеров. Самый большой номер — номер категории *Brige Suite* — начинается в Восточной башне отеля и заканчивается в Западной, его площадь составляет 924 м². *Atlantis* предлагает эксклюзивное размещение. Так, в номере категории *Lost Chambers Suites* есть стеклянные стены, выходящие на лагуну, что позволяет в ванной или в спальне номера наслаждаться видами подводного мира и наблюдать за жизнью морских обитателей.

К услугам гостей — аквапарк *Aquaventure* — один из самых крупных на Ближнем Востоке, его площадь составляет 17 га. Для поддержания инфраструктуры аквапарка требуется 18 млн л воды. В числе аттракционов для взрослых — спуск по темной трубе в акулье окружение, переправа по усеянной порогами реке (это самая крутая, высокая и длинная переправа на Ближнем Востоке). Для детей — площадка для водных игр, спусков и аттракционов, для маленьких гостей работает детский клуб, для подростков — *Club Rush*, в который родителям входить запрещено. Одно из самых привлекательных предложений отеля — посещение дельфиньего залива, где гости могут общаться с морскими животными под опекой тренеров. В *Atlantis* работают 17 изысканных ресторанов, многие из которых удостоены высшей мировой награды рестораторов — мишленовских звезд. Конференц-площади отеля составляют 5600 м², в их числе самый большой в Эмиратах зал площадью 2100 м², рассчитанный на 1500 гостей.

По размерам современные гостиничные комплексы могут представлять целые города с инфраструктурой, способной удовлетворить самые изысканные вкусы. Одним из таких гигантов является туристско-гостиничный комплекс *First World Hotel* в столице Малайзии Куала-Лумпуре. Более 7 тыс. номеров расположены в двух разноцветных башнях высотой 28 каждая. Отель относится к эконо-классу (три звезды), его отличают удобства во всех номерах, круглосуточные развлечения и первоклассное обслуживание. На прилегающей территории отеля расположены казино, торговые центры, крытый парк. На концертной площадке каждую неделю выступают звезды мировой эстрады. Питание гостей обеспечивают 18 ресторанов с национальной и европейской кухней. Отель расположен в горах, в 51 км от центра города, на территории курорта *Genting Highlands*. До отеля ведет самая быстрая и длинная в Азии канатная дорога. Если на автобусе по серпантину добираться придется час-полтора, то по канатной дороге — менее 15 мин.

Целевая аудитория. Опыт успешных гостиничных предприятий показывает, что специализация на определенном целевом сегменте является необходимым условием эффективной работы. В основу сегментирования могут быть положены как классические признаки сегментации (уровень дохода, возраст, род занятий), так и особые, имеющие место только в гостиницах: возможность размещения с животными, отношение к курению, религиозные убеждения, образ жизни и пр. К примеру, известны отели, специализирующиеся на обслуживании высокорослых людей. Эти отели отличаются высокими дверными проемами, нестандартными кроватями, зеркала подвешены на более высокий уровень от пола и т. п. Гостиницы не обошли вниманием и такую целевую аудиторию, как экстремалы. Примеры экстремальных гостиниц приведены в табл. 1.3¹.

Таблица 1.3

Примеры гостиниц для экстремалов²

| Название гостиницы | Характеристика |
|---------------------------|---|
| <i>Extreme Hotel Cape</i> | Первый в мире экстрим-отель. Прямо за порогом гостиницы |

| | |
|---|--|
| <p><i>Town</i> (Южно-Африканская Республика, г. Кейптаун)</p> | <p>простирается океан. В нескольких шагах от гостиницы расположена пятиэтажная стена для скалолазания, чуть подальше — настоящие горы <i>Table Mountain</i>. После тренировки по альпинизму можно прокатиться на подвесном стуле над зоной ресепшен гостиницы, а потом поплавать в бассейне, отделенном от ресторана прозрачной стеной. Особенная гордость <i>Extreme Hotel</i> — это курительная комната. Здесь курят, сидя на гробах: в столь необычной форме выполнены скамейки</p> |
| <p>Песочный замок (графство Дорсет, Великобритания)</p> | <p>Это пока единственная гостиница из песка. Из песка сделаны не только стены, но и коридоры, столы, стулья и даже шкафчики для гостей. Ночевать придется под открытым небом, лежа на песочной кровати, о таких удобствах, как туалет, душ или ванная, придется забыть. В отеле нет никаких дверей, и номер может легко разрушиться неожиданно начавшийся дождь</p> |

- 1 Отели для экстремалов. URL: <http://www.iddosug.net/articles?art=2097>.
- 2 Составлено по: URL: <http://www.iddosug.net/articles?art=2097>.

| <p>Название гостиницы</p> | <p>Характеристика</p> |
|---|--|
| <p>Отеле-казино <i>Stratosphere</i> (США, г. Лас-Вегас)</p> | <p>Отель предлагает большое разнообразие экстремальных аттракционов. Так, качели-карусели установлены на обзорной башне высотой 350 м. Кресла аттракциона <i>The Big Shot</i> «прыгают» вдоль вертикального шпиля башни. Не меньше адреналина подарит <i>Insanity the Ride</i> — карусель, которая вращается за пределами башни со скоростью больше 20 км/ч. Катающиеся могут наблюдать перед собой землю с высоты порядка 280 м. Аттракциона <i>Skyjump Las Vegas</i> предлагает «контролируемое свободное падение»: прыжок на страховочном тросе вниз головой с высоты более 250 м</p> |

В США распространена специализация гостиниц на обслуживании автотуристов. Мотелей очень много, они востребованы благодаря высокой туристской подвижности и популярности автомобильных путешествий. Путешественники приезжают поздно вечером, а утром снова отправляются в дорогу. Перечень услуг, как правило, включает услуги размещения, простейший континентальный завтрак и парковку. Цены в выходные дни в связи с большим притоком туристов почти в два раза выше, чем в будние дни.

Эмиратская гостиничная группа *Time Hotels* открыла отель, рассчитанный на обслуживание женщин¹; 80 % сотрудников в этом отеле — тоже женщины. С отелем работает женское такси. «Наш отель предлагает уникальные услуги для женщин, так как мы хотим, чтобы они чувствовали себя особенными», — сообщил представитель гостиничной группы *Time Hotels*. В планах компании — построить еще один специализированный отель в районе *Dubai Healthcare City*, целевой аудиторией которого будут туристы, заботящиеся о своем здоровье.

Одним из последних трендов развития гостиничных предприятий стала специализация на обслуживании свадебных церемоний. Успешным российским предприятием в этой нише является подмосковный отель *Best Western Premier MONA Boutique* (г. Лобня). Большое количество самых красивых свадеб, ежегодно отбираемых журналом *Wedding*, проходят в именно этом отеле.

Необходимость жесткой специализации гостиничных предприятий на определенной целевой аудитории и в то же время желание завоевать как можно большую долю на рынке подталкива-

ет сетевых операторов к формированию широкой линейки брендов. Так, гостиничная сеть *AccorHotels* объединяет бренды от эконом-класса

SFormula 1, Red Roof, Motel 6, Studio 6) до премиум-класса (*Sofitel*), что позволяет привлечь гостей с разным уровнем дохода и потребительскими предпочтениями. Многие другие операторы придерживаются аналогичного подхода к формированию ассортимента портфеля.

Используемые здания. Разнообразие средств размещения позволяет использовать различные здания. Коллективные средства размещения чаще располагаются в отдельно стоящих зданиях. Индивидуальные средства размещения, такие как гостевые комнаты, апартаменты, пансионы и др., позволяют использовать многоквартирные дома или части зданий (этажи, подъезды, блоки квартир и пр.).

Источник:

https://studme.org/368114/menedzhment/sredstva_razmescheniya_klassifikatsiya_vidy_harakteristiki

sredstva_razmescheniya_klassifikatsiya_vidy_harakteristiki

Вопросы к обсуждению:

1. Ведомственная принадлежность.
2. Контингент отдыхающих.
3. Дополнительные услуги предоставляемые в санаторно-курортных предприятиях.

4.2 Конкурентоспособность санаторно-курортной организации

Основой санаторно-курортной помощи являются следующие принципы: профилактическая и реабилитационная направленность; преемственность между стационарными, амбулаторно-поликлиническими и санаторно-курортными учреждениями; доступность для лиц, в ней нуждающихся; высокая квалификация и специализация оказываемой помощи.

Начиная с 1990-х гг. начался переход государственных учреждений к коммерческим, сократилось их количество в целом.

Деятельность санаторно-курортных организаций заключается в осуществлении мероприятий, которые принято называть восстановительной медициной. Она включает в себя первичную и вторичную профилактику (рис. 8.1).

Восстановительное лечение

Первичная профилактика — система государственных мероприятий, направленных на активное сохранение и восстановление здоровья здорового человека

Вторичная профилактика — медицинская реабилитация на этапе выздоровления, мероприятия по предотвращению обострения имеющегося у человека хронического заболевания

Рис. 8.1. Типы профилактики

В настоящее время сеть санаториев системы здравоохранения насчитывает 495 санаториев и оздоровительных комплексов. Около трети из них (28 %) находятся в федеральном подчинении, а в региональном — 72 %. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2010 г. в санаторно-курортных организациях лечились и отдыхали 6,049 млн человек, в 2015 г. — 6,476 млн человек, в 2016 г. — 7,136 млн человек, а в 2017 г. — 6,527 млн человек.

Стратегической целью социальной политики государства в санаторно-курортной сфере является создание конкурентоспособного на мировом рынке курортного комплекса, обеспечивающего эффективное воспроизводство трудовых ресурсов. Достижение этой цели предполагает осуществление мер по следующим направлениям:

- проведение полной инвентаризации объектов санаторно-курортной сферы;
- повышение конкурентоспособности организаций санаторно-курортной сферы;
- определение роли государства в регулировании рынка санаторно-оздоровительных услуг и содействие становлению негосударственных институтов саморегулирования рынка санаторно-курортных услуг;
- содействие становлению рынка санаторно-курортных услуг;
- обеспечение равноправия санаторно-курортных организаций всех форм собственности;

— введение обязательной конкурсности при финансировании санаторно-курортных организаций за счет государственных средств;

— продвижение санаторно-курортных услуг на внутреннем и международном рынках.

Источник:

<https://studme.org/414770/sotsiologiya/>

strategiya_reformirovaniya_sanatorno_kurortnoy_sfery

Вопросы к обсуждению:

1. Как можно оценить конкурентоспособность организации?
2. Что входит в конкурентоспособность?
3. Как описать конкурентоспособность?

1. Основы санаторно-курортного дела

2. РАЗДЕЛ 5. Правовое регулирование деятельности санаторно-курортных организаций

3. Цели занятия.

Некоторые проблемы

законодательства в сфере реализации санаторно-курортного продукта. Лицензирование, стандартизация и сертификация санаторно-курортных услуг.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

5.1 Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг.

Санаторно-курортный продукт обязательно должен быть сертифицирован, отвечать требованиям законов страны, стандартам, а на деятельность надо получить лицензию.

Стандартизация продукта осуществляется в соответствии с Законом РФ «О стандартизации» (от 10 июня 1993 г. № 5154-1, в редакции Федерального закона № 211 -ФЗ от 27.12.95), который устанавливает правовые основы стандартизации в России, обязательные для всех государственных органов управления, предприятий и предпринимателей, общественных объединений, и определяет меры государственной защиты интересов потребителей и государства.

Стандартизация как деятельность по установлению норм, правил и характеристик направлена на обеспечение: безопасности санаторно-курортной продукции, работ и услуг для окружающей среды, жизни, здоровья и имущества; технической и информационной совместимости, взаимозаменяемости продукции; качества продукции, работ и услуг в соответствии с уровнем развития науки, техники и технологии; единства измерений; экономии всех видов ресурсов; безопасности хозяйственных объектов с учетом риска возникновения природных и техногенных катастроф и чрезвычайных ситуаций.

Если международным договором установлены иные правила, чем те, которые содержатся в законодательстве России о стандартизации санаторно-курортного продукта, то применяются правила международного договора.

Государственные органы стандартизации России всегда формировали и реализовывали государственную политику в области стандартизации, осуществляли государственный контроль и надзор над соблюдением этих обязательных требований, участвовали в работах по международной (региональной) стандартизации, организовывали профессиональную подготовку и переподготовку кадров в сфере санаторно-курортной деятельности, к которым относятся:

- государственные стандарты;
- международные (региональные) стандарты, правила, нормы и рекомендации по стандартизации;
- общероссийские классификаторы технико-экономической информации;
- стандарты отраслей и санаторно-курортных предприятий;
- стандарты научно-технических, инженерных обществ и других объединений.

Государственные стандарты (ГОСТ), стандарты отраслей (ОСТ) не являются объектом авторского права.

Госстандарты, разрабатываемые на санаторно-курортную продукцию, работы и услуги, имеющие межотраслевое значение, не должны противоречить законодательству России.

Санатории, курорты, здравницы должны иметь форму знака соответствия государственным стандартам, порядок маркирования этим знаком, порядок выдачи субъектам хозяйственной деятельности лицензий на маркирование ими продукции и услуг этим знаком. Здравницы как субъекты хозяйственной деятельности, которым выданы лицензии на маркирование продукции и услуг знаком соответствия государственным стандартам, продукция и услуги, маркированные этим знаком, вносятся в Государственный реестр продукции и услуг.

Официальная информация о разрабатываемых и принятых государственных стандартах, общероссийских классификаторах технико-экономической информации, государственные стандарты и общероссийские классификаторы должны быть доступны для пользователей, в том числе зарубежных, в той части, в которой они не составляют государственной тайны.

Государственный контроль и надзор над соблюдением субъектами хозяйственной деятельности обязательных требований государственных стандартов осуществляются на стадиях разработки, подготовки продукции к производству, ее изготовления, реализации (поставки, продажи), использования (эксплуатации), хранения, транспортирования и утилизации, при выполнении работ и оказании услуг.

Должностные лица здравниц обязаны создавать все условия, необходимые для осуществления государственного контроля и надзора.

Непосредственный контроль и надзор осуществляют государственные инспекторы, наделенные соответствующими правами, обязанностями и ответственностью. Они несут ответственность за невыполнение и ненадлежащее выполнение возложенных на них обязанностей, разглашение государственной или коммерческой тайны.

За нарушение предписаний государственных инспекторов о хозяйственной деятельности курортов уплачивается штраф, или материалы направляются в органы прокуратуры или судебные органы для принятия мер. Юридические и физические лица, органы государственного управления, виновные в нарушении положений закона, несут уголовную, административную или гражданско-правовую ответственность.

Источниками финансирования работ по государственной стандартизации, контролю и надзору могут быть средства, получаемые от реализации изданных (переизданных) государственных стандартов, общероссийских классификаторов.

Государство гарантирует экономическую поддержку и стимулирование деятельности здравниц, производящих продукцию (услуги), маркированную знаком соответствия государственным стандартам.

Источник: https://studref.com/475353/turizm/standartizatsiya_sertifikatsiya_litsenzirovanie_sanatorno_kurortnogo_produkta

Вопросы к обсуждению:

1. Требования к лечебно-оздоровительным местностям и курортам.
2. Основные законодательные документы, регламентирующие деятельность курортов.
3. Лицензирование и сертификация санаторно-курортных услуг. Нормативно-техническое

5.2 Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере.

Санаторно-курортное предприятие является разновидностью социально-правовой системы, где члены специфического коллектива определенное время находятся в непосредственном контакте в связи с выполнением определенного рода задач.

Эффективность правового регулирования в предприятии зависит от ряда условий и причин и определяется своевременностью принятия норм, их актуальностью по содержанию. Запоздывание в нормативном оформлении (например, в уставе) новых видов услуг приводит к приостановке деятельности предприятия или к ее прекращению.

Правовое регулирование в предприятии должно быть устойчивым, стабильным, полным и внутренне согласованным. Разрабатывая ту или иную правовую норму для предприятия, надо понимать, что недостаточно перестроить организационную структуру или ее подсистемы, а необходимо взаимосвязано перестроить их цели, функции, формы и методы деятельности, требования к руководству, персоналу.

Форма правового регулирования играет важную роль, так как закон — это принятый в особом порядке первичный правовой акт по основным вопросам жизнедеятельности предприятия, выражает властную волю и обладает высшей юридической силой. В законах в наиболее концентрированном виде определяются потребности, интересы и цели.

Структура правовых отношений в предприятии может включать следующие направления:

- законодательное регулирование, в котором определяются наиболее типичные элементы управления;
- нормативное определение элементов управления посредством местных органов власти;
- внутриподсистемное нормативное регулирование управленческих процессов с помощью подзаконных актов;
- правоохранительное регулирование и контроль управленческих процессов.

Важная роль в предприятии принадлежит процессуальным, материальным, описывающим, фиксирующим и закрепляющим элементам управления, которые раскрывают порядок, процедуры, стадии и формы применения данных элементов, а также правовым механизмам, обеспечивающим их реальное, полное и эффективное претворение в жизнь.

Предприятие является особой системой, где руководство — субъект управления, а отделы и службы — объекты управления. Управление в данном случае заключается в обеспечении строгого взаимодействия частей, элементов системы его органов как единого целого, в волевом воздействии на его структуры в целях обеспечения эффективности деятельности, направленной на выполнение стоящих перед ними задач.

Управление выступает как функция, обеспечивающая устойчивое и стабильное развитие, поддержание режима деятельности, реализацию возложенных задач. Отличительная черта предприятия — исполнительный и распорядительный характер в решении задач в обеспечении качественных услуг потребителю с использованием квалифицированных специалистов и получение прибыли для последующего устойчивого функционирования. В системе управления велика роль права, посредством которого достигаются:

- закрепление целей и задач;
- установление компетенции каждой подсистемы;
- утверждение научно обоснованных структур системы, их служб и отделов;
- закрепление оптимальных типовых штатов;
- разграничение компетенции и персональной ответственности должностных лиц;
- внедрение инноваций в формы и методы работы;
- установление и закрепление критериев оценки эффективности деятельности.

Правовое положение предприятия по предоставлению услуг потребителю закреплено в законах России. В них содержатся нормы, гарантирующие единство правового пространства и свободу правовой деятельности, равенство различных форм собственности, обязанность соблюдать всеми гражданами правила, установленные государством в законах.

Предприятие как субъект властного управления в своей деятельности обеспечивает право граждан на отдых, обучение своего персонала, развитие санаторно-курортной индустрии, создание новых рабочих мест, увеличение доходов, развитие международных контактов. Достижение этих целей предполагает решение таких задач, как:

- поддержка и развитие новых видов лечебно-оздоровительных услуг;
- совершенствование сферы санаторно-курортной индустрии;
- содействие в продвижении продукта на внутреннем и международном рынке услуг;
- защита прав и интересов граждан, обеспечение их безопасности;
- лицензирование, стандартизация в санаторно-курортной индустрии, сертификация продукта;
- соблюдение правил визового въезда, выезда и пребывания на территории России.

Обеспечивающими функциями предприятия являются:

- кадровая и планово-финансовая политика;
- материально-техническое, финансовое, информационное и научное обеспечение;
- медицинское обслуживание, контроль и помощь, подведение итогов деятельности.

К основным правовым направлениям деятельности предприятия следует отнести:

- соблюдение законодательства и контроль над его исполнением; принятие мер по защите прав и интересов потребителя;
- участие в разработке нормативных документов (устав, планы, приказы, распоряжения, инструкции, должностные обязанности персонала) и их реализация;
- обеспечение в пределах своей компетенции безопасности персонала и потребителя;
- защита государственных интересов;
- правовое регулирование отношений между персоналом и потребителем услуг.

В пределах своей компетенции нормативные документы (приказы, распоряжения, инструкции) предприятия обязательны для исполнения всеми его членами. Они регистрируются и хранятся в соответствии с требованиями ведения документооборота.

Правовое положение предприятия определяется комплексом норм, предусматривающих цели, задачи и принципы деятельности его структурных подразделений с соответствующими функциями. Сюда следует отнести правовые предписания, которые регламентируют порядок формирования его органов, вопросы линейной и функциональной подчиненности, процедуры деятельности, а также компетенцию этих органов.

Правовое положение закрепляется совокупностью нормативных актов. Конституционные нормы гарантируют единство пространства и свободу деятельности. В них регламентированы разные функции, которые строятся на принципах законности, уважения прав и свобод человека и гражданина, подконтрольности и подотчетности высшим органам законодательной и исполнительной власти России, сочетания гласных и конфиденциальных форм и методов деятельности.

Предприятие может совмещать административные и процессуальные функции в действиях своих сотрудников. Аналогичные права и обязанности имеют ее структурные подразделения. Однако ни один сотрудник не вправе, к примеру, самостоятельно провести проверку (ревизию) в отделе, сформулировать выводы для возбуждения уголовного дела или провести дознание.

Предприятие как система с подчиненностью нижестоящих органов вышестоящим в своей структуре имеет управленческий аппарат, отделы и службы маркетинга, кадров, рекламы, материально-технического, финансового, научных разработок. В его составе (в зависимости от специфических особенностей) могут быть менеджеры по продвижению продукта, продаже услуг, технический персонал, рабочие.

Совершенствование управленческой деятельности — один из важнейших факторов повышения общего уровня и качества деятельности подразделений предприятия и направлено на реализацию приказов и распоряжений. При этом обязательно учитываются общественное мнение и прогноз развития продукта и услуг в стране и мире.

В своей деятельности каждое структурное подразделение должно не только вскрывать имеющиеся проблемы и недостатки, причины и условия, их порождающие, но и выработать необходимые меры по их устранению, обобщать и распространять положительный опыт.

Состояние деятельности структурных подразделений определяется качеством планирования, организацией работы персонала, контроля и проверки, информационно-аналитическим обеспечением. Планирование позволяет определять правильность принятых решений, качество предплановых аналитических исследований, охарактеризовать состояние продукта и услуг и результаты служебной деятельности, наметить пути развития, выявить тенденции и сделать прогнозы. Для достижения определенных результатов деятельности необходимы объединяю-

щие усилия взаимосвязанных организационных структур. Чтобы предвидеть степень возможных негативных последствий, следует вырабатывать меры по их своевременному предупреждению и локализации.

Руководитель предприятия обязан владеть знаниями основ права, уметь оценивать состояние управления на каждом участке при условии: глубокого изучения материалов и показателей итогов работы; исследования результатов проверок; критического анализа решений и совещаний, приказов, должностных обязанностей, данных о состоянии дел в сфере сервиса, отчетов об итогах работы, журналов учета регистрации жалоб потребителей, других документов; проведения собеседований с руководителями и сотрудниками отделов и служб, местных органов власти и ведомств, представителями средств массовой информации.

Организационно-штатная структура предприятия, подбор кадров, система формирования и работа по подготовке резерва, повышению профессионального уровня сотрудников должны соответствовать задачам и приоритетным направлениям его деятельности. Для эффективной работы и взаимодействия необходимо иметь оптимальное количество сотрудников. Между ними распределяются обязанности с учетом личных и деловых качеств. В отделах и службах надо создавать благоприятные условия, так как это главные приоритеты в работе руководителя.

Правовая культура сотрудников здравниц. В здравницах нередко наблюдается такой факт, как незнание руководством и персоналом нормативных документов. Отсюда недостаточная правовая культура, юридическая неграмотность, неумение правильно применять нормативные акты по обслуживанию потребителей. Издаваемые приказы в предприятиях не всегда проходят контроль специалистов по праву, в них часто обнаруживаются противоречия.

Правовая культура формируется в процессе практики. В некоторых здравницах для сотрудников предусматривают занятия по отдельным вопросам права. Накапливается юридическая литература по проблемам санаторно-курортного дела.

В предприятии особое место занимает менеджер, отвечающий за формирование бизнес-плана и продвижение услуг, готовность сотрудников к исполнению должностных обязанностей, реализацию приказов и распоряжений. От его правовой культуры зависит исполнение сотрудниками распоряжений. Определенные правовые функции выполняют: заместители, начальники отделов финансового, материально-технического обеспечения, других структурных подразделений.

Важным документом управления предприятием является приказ, содержащий нормы, обязательные для исполнения сотрудниками. Приказы разрабатываются и издаются в целях: организации и проведения лечебно-оздоровительных мероприятий (формирование продукта, проведение рекламной кампании); подведения итогов деятельности за финансовый год и постановки новых задач; проверки деятельности отделов и служб; награждения сотрудников премиями; найма, увольнения и контроля над деятельностью персонала и др.

В приказах могут отражаться: материалы о поощрениях и дисциплинарных взысканиях сотрудникам; итоги текущих проверок о готовности к обслуживанию потребителей; закрепление объектов материальной базы за отделами (службами) в целях их правильной эксплуатации, содержания, своевременного ремонта.

Приказ должен отвечать следующим требованиям: соответствовать законодательным документам; содержать конкретные и реальные предложения и указания; исключать дублирование требований, содержащихся в ранее изданных документах, а при необходимости иметь ссылки

на них; составляться кратко, четко, без применения формулировок, порождающих разные толкования, и по установленной форме.

Приказ оформляется и представляется на подпись руководителю, регистрируется в журнале служебных документов и отправляется делопроизводством для исполнения.

Основу деятельности предприятия сотрудников составляет повседневная работа, заключающаяся в контакте с потребителями услуг, разработке новых программ и видов услуг, подготовке методических и наглядных материалов; повышении уровня профессионального мастерства.

В обязанности сотрудников входит проведение работы с потребителями разных возрастных категорий и профессий, оказание помощи в выборе услуг. Для этого разрабатываются индивидуальные и групповые задания, методические рекомендации, проводятся консультации. Сотрудникам целесообразно систематически анализировать динамику продаж санаторных путевок и отдельных лечебно-оздоровительных услуг.

Объективная оценка деятельности каждого сотрудника с последующим обсуждением итогов на служебных совещаниях позволяет качественно осуществлять работу. Сотрудники должны активно участвовать в обобщении и распространении передового опыта, обсуждать содержание программ и пакетов продукта, проблемы новых подходов к предоставлению услуг, методике организации рекламных кампаний, вырабатывать рекомендации по совершенствованию деятельности в условиях конкурентного рынка.

В предприятии ведутся протоколы служебных совещаний, журнал учета распоряжений, акты проверки работы вышестоящими инстанциями. В установленном порядке руководство отчитывается по итогам работы и выполнения бизнес плана.

Источник: https://m.studref.com/475325/turizm/pravovoe_regulirovanie_sanatorno_kurortnom_predpriyatii

Вопросы к обсуждению:

1. обеспечение уровня качества сервисного обслуживания на курорте.
2. Управление курортным делом на различных уровнях.
3. Государственное регулирование курортного дела в Российской Федерации.

1. Основы санаторно-курортного дела

2. РАЗДЕЛ 6. Деятельность санаторно-оздоровительных организаций. Бизнес-планирование и особенности в СКД

3. Цели занятия.

Структура бизнес-плана. Особенности бизнес-плана в сфере услуг. Программы реализации бизнес-планов, источники финансирования.

Подготовительный этап: сбор информации, оценка направлений исследований; Этап разработки бизнес-плана: анализ возможных рисков, формулирование предупреждающих действий. Этап реализации бизнес плана: корректирующие действия по выполнению плана предприятия.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Санаторно-оздоровительная организация как система | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Особенности деятельности санаторно-оздоровительной организации | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

6.1 Система санаторно-оздоровительной организации.

Бухгалтерская деятельность санаторно-курортного предприятия

Аналитические процедуры как основа принятия управленческих решений

Анализ является одним из методов аудиторского контроля, позволяющий выявить факты искажения отчетности, оценить финансовое положение организации. К внутреннему контролю можно отнести следующие процедуры.

Сравнение показателей отчетного периода с плановыми, а также данными предшествующих периодов является одной из аналитических процедур, что дает представление о том, как развивается предприятие.

Способ ценных подстановок может действовать на количественное измерение нескольких факторов. При этом поочередно условно исключают влияние отдельных факторов путем постепенной замены плановых величин фактическими по каждому из них. Расчет каждого фактора ведется при условии, что он изменился, а остальные остались неизменными.

Графический способ применяется по отдельным процедурам. В этом случае составляются графики и отражаются планируемые и фактические сроки их исполнения (график выполнения ремонтных работ, график документооборота).

Проверка оформления первичных документов, которые должны содержать следующие обязательные реквизиты: наименование документа (форма); код формы; дату составления; наименование организации, от имени которой составлен документ; содержание хозяйственной операции; измерители хозяйственной операции (в натуральном и денежном выражениях); наименование должностных лиц, ответственных за совершение хозяйственной операции и правильность ее оформления; личные подписи и их расшифровки.

В зависимости от характера операции, требований нормативных актов, методических указаний по бухгалтерскому учету и технологии обработки учетной информации в первичные документы могут быть включены дополнительные реквизиты. Любое изменение первичного документа должно быть утверждено учетной политикой организации. Каждая хозяйственная операция должна быть санкционирована руководителем, главным бухгалтером или уполномоченными на то лицами.

Анализ состояния имущества, обязательств и соответствие его учетным данным применяется при внезапных проверках остатков запасов на складе, на кухне, в баре, в аптеке и как процедуры внутреннего контроля, позволяет

установить отклонения фактических запасов от запасов по данным учета, хищения, сокрытие выручки (товарооборота).

Составление актов сверок расчетов с поставщиками и прочими дебиторами и кредиторами дает возможность выявить покупателей и поставщиков с неверно или неточно указанными реквизитами, несуществующих (ликвидированных) на момент заключения контрактов. Анализ условий поставки и порядка расчетов позволит установить возможное наличие личного интереса руководящего работника к тому или иному поставщику или покупателю, определить отсутствие (наличие) умысла при допущении той или иной задолженности.

Плановые инвентаризации, например, кассовой наличности являются действенными аналитическими процедурами внутреннего контроля операций, совершаемых кассиром санатория и кассирами-операционистами, работающими на контрольно-кассовых машинах. Инвентаризации позволяют контролировать систему ежедневной сдачи выручки структурными подразделениями в центральную кассу санатория и соблюдение лимита денежных средств в кассе (с учетом остатка разменной монеты у кассиров-операционистов).

Анализ отклонений является частью системы контроля и оценки деятельности подразделений санатория. Менеджеры производственных участков, ответственных за оказание услуг отдыхающим, основному производству, должны сравнивать фактические затраты с планируемыми или нормативными, выявлять отклонения, определять причины и виновников этих отклонений.

Процесс вычисления сумм и определение причин отклонений между фактическими и нормативными затратами являются анализом отклонений. Анализ отклонений можно, например, проводить по следующим затратам:

- стоимость продуктов, израсходованных на питание отдыхающих;
- прямые трудовые затраты;
- стоимость ремонтных материалов;
- расходы на лечение и оздоровление отдыхающих;
- отклонение общехозяйственных расходов.

Отклонение затрат продуктов определяется как разница между фактическими и нормативными затратами в общей сумме, предусмотренной сметой затрат на 1 койко-день. Общее отклонение по стоимости продуктов, материалов исчисляются по формуле

где O_6 — общее отклонение;

F_k — фактическое количество;

F_c — фактическая цена;

N_k — нормативное количество;

N_c — нормативная цена.

Общее отклонение затрат может быть обусловлено отклонениями в ценах на определенные виды продуктов, отклонениями по использованию продуктов. Для определения отклонений в ценах на продукты, материалы необходимо по отдельным видам определить разницу между фактической ценой и нормативной и умножить на фактическое количество израсходованного продукта или материала:

где O_y — отклонение в цене.

Например, надо определить отклонения по ряду продуктов. Для пригото-

ния блюд использовано мясо говяжье в количестве 150 кг по нормативной цене 70 руб. Фактически было использовано 160 кг мяса по цене 85 руб. Отклонения по цене мяса составили

Отклонения по использованию фактического количества продуктов, материалов исчисляются по формуле

где O_k — отклонение по количеству.

В данном примере отклонения по количеству составили
Для определения общего отклонения по стоимости мяса подставим в формулу первую данные примера

в результате чего получается отклонение в сумме 3100 руб.

Отклонения в сумме 3100 руб. увеличивают затраты по статье «Питание», а также расходы на 1 койко-день.

Анализ проводится по всему ассортименту продуктов, видам строительных материалов, израсходованных на ремонт.

Используя алгоритмы определения отклонений, можно рассчитать отклонения трудовых затрат в количественном и суммовом выражениях по каждому структурному подразделению в расчете на 1 человеко-день и 1 койко-день.

Общее отклонение прямых трудовых затрат определяется как разница между фактическими и нормативными затратами труда:

где $O_{тз}$ — общее отклонение прямых трудовых затрат;

Φ_v — фактическое время работы;

$\Phi_{ст.о}$ — фактическая ставка оплаты труда;

N_v — нормативное время работы;

$N_{ст.о}$ — нормативная ставка оплаты труда.

Отклонение по оплате труда может быть вызвано изменениями затрат рабочего времени и ставок оплаты труда. Отклонение по ставке оплаты трудозатрат исчисляется по формуле

где $O_{стз}$ — отклонение по ставке оплаты трудозатрат;

Φ_c — фактическая средняя ставка;

N_c — нормативная средняя ставка.

Отклонение по производительности труда исчисляется по формуле

где $O_{пт}$ — отклонение по производительности труда.

Анализ отклонения трудовых затрат определяется следующим образом. Например, по штатному расписанию лечебного корпуса числится медицинский и вспомогательный персонал в количестве 47 человек, общий фонд оплаты труда — 145 760 руб., нормативное время работы за месяц — 7896 чел./час., оплата труда в среднем за 1 чел./час. — 18,46 руб.

Фактически отработано 7950 чел./час. Общий фонд оплаты труда составил 242 257 руб., в том числе по основным окладам — 146 757 руб., повышение оклада за напряженность работы в сезонный период — 95 500 руб. Фактическая ставка равнялась 30,47 руб. (242 257 : 7950).

Общее отклонение оплаты труда составило (7950 чел./час. - 30,47 руб.) — (7896 чел./час. - 18,46 руб.) = 96 497 руб., в том числе за счет отклонений по ставке оплаты труда:

за счет отклонений в производительности труда:

Чтобы выяснить, за счет чего произошли отклонения, необходимо провести анализ отклонений по каждой категории работающих. Обычно отклонения возникают в том случае, если предусмотренные по штатному расписанию ставки увеличиваются на коэффициенты, установленные положением по оплате труда, за напряженный труд в сезонные периоды (май—сентябрь) при условии полной загрузки санатория. Отрицательные отклонения в производительности возможны, если на время отпусков производились доплаты работникам более высокой квалификации.

При внутреннем контроле необходимо обращать внимание на заготовление продуктов, предназначенных для диетического питания отдыхающих через столовую сеть и реализацию на сторону через кафе и бары, принадлежащие санаторию: на анализ договоров поставки прошлого года и изучение рынка, заключение договоров поставки текущего года, выполнение поставщиками условий договоров.

На стадии контроля договоров поставки прошлых лет по данным бухгалтерского учета проверяют, не было ли срыва поставки. Цель анализа — определить, нужно ли оставить прежних поставщиков или искать новых партнеров.

Согласно ст. 149 НК РФ санаторий не является плательщиком НДС по основной деятельности, а торговые подразделения (бары, кафе) могут быть переведены на уплату единого налога на вмененный доход, поэтому следует проанализировать стоимость приобретенных продуктов с НДС и без него. Если поставщики освобождены от уплаты этого налога, то себестоимость продуктов может быть значительно снижена за счет их приобретения без НДС, который не возмещается из бюджета.

Контроль на стадии выполнения поставщиками условий договора может включать следующие этапы:

- прием продуктов питания и товаров, выборочная проверка качественных характеристик;
- учет поставок, формирование фактической себестоимости поступивших материалов, в том числе неотфактурованных;
- анализ выполнения условий поставок;
- расчеты с поставщиками (соответствие фактического порядка расчетов условиям, предъявляемым договорами);
- своевременность предъявления штрафных санкций сторонами за нарушение условий договоров.

Аналогичные процедуры внутреннего контроля рекомендуется использовать в процессе приобретения любых материалов. Необходимо учитывать и такой фактор изменения оптовых цен, как скидки в зависимости от увеличения партии приобретаемых товаров. Это должно быть отражено в договоре или в приложениях (дополнительных соглашениях) к нему.

При списании продуктов питания на себестоимость санаторной путевки, как показывает практика, встречается множество ошибок, которых можно избежать, усилив внутренний контроль над движением продуктов с момента их получения со склада до приготовления блюд.

Контроль над качеством приготовления блюд осуществляет врач-диетолог. При проверке полноты вложения продуктов в приготовляемые блюда необ-

ходимо взвесить по 10—15 порций, подсчитать их общую массу и сверить с допускаемыми отклонениями по Сборнику рецептур блюд и кулинарных изделий. Результаты контрольного взвешивания оформляются актом, в котором указываются наименования блюд, их масса, отклонения.

Санаторно-курортные учреждения оформляют свои услуги путевкой, которая для посредников является товаром. Продажа путевок через посредников снижает доход санатория.

Внутренний контроль над продажей санаторных путевок необходимо осуществлять по следующим направлениям:

- анализ цен на путевки, сложившихся в регионе;
- анализ колебания цен на путевки, проданные непосредственно санаторием и реализованные посредниками;
- контроль над действием системы скидок и вознаграждений физическим и юридическим лицам, занимающимся продажей санаторных путевок в межсезонный период;
- анализ соблюдения сроков заездов с учетом графиков;
- анализ выполнения условий договоров санаторием и распространителями путевок.

Изучая сложившиеся в регионе цены на санаторные услуги, необходимо учитывать уровень комфортности, месторасположение санатория, объем дополнительных услуг, оснащенность современным медицинским оборудованием, количество и виды предлагаемых методов лечения и профилактики заболеваний и др.

Целесообразно рассматривать отпускные цены санатория и продажные цены посредников, выявлять разницу в ценах на основании записей на счетах 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками», 98 «Доходы будущих периодов» и путевок, возвращенных отдыхающими.

Нередко санатории нарушают требования к оформлению бланков строгой отчетности, которыми являются путевки: передают их для последующей продажи без указания номинала, предусмотренного в бланке и в отрывном талоне; исправляют указанную стоимость; бланки, изготовленные собственными силами, не содержат необходимых реквизитов, утвержденных приказом Минфина России (1999, № 90-н).

В отрывном талоне к путевке должен быть указан набор оплаченных и предоставленных санаторием услуг, предусмотренных калькуляцией (проживание, диетическое питание, курортное лечение, курортно-досуговое обслуживание). Согласие или несогласие с перечнем и стоимостью предоставленных путевкой услуг подтверждается подписью получателя. Отпуск бланков путевок по договорной цене посредникам (агентам, комитентам) без указания санаторием конкретной стоимости путевки противоречит требованиям к ее заполнению как к бланку строгой отчетности. Указанные нарушения ущемляют права потребителей.

Передача санаторных путевок на реализацию фирмам, агентам и прочим посредникам с заранее установленными размерами скидок имеет ряд преимуществ:

- позволяет избежать личной заинтересованности лиц, ответственных за заключение договоров;
- способствует установлению длительных связей с партнерами;
- исключает конфликтные ситуации по поводу приобретения аналогичных путевок у разных посредников по разным ценам в однотипных номерах;
- система гибких скидок позволяет привлекать партнеров для реализа-

ции путевок в межсезонный период, который является для многих санаториев убыточным из-за низкой загрузки.

Неотъемлемой составной частью договора являются графики заездов с указанием даты заезда, количества путевок и продолжительности лечения в днях. На основе графиков заездов осуществляется планирование финансовых потоков и заготовления материальнопроизводственных запасов.

За нарушение сроков заезда следует предъявлять штрафные санкции. В положении о санатории надо предусматривать правила для администрации и отдыхающих при опозданиях, досрочных выездах и недозаездах. Это должно найти отражение и в договоре с лицами, распространяющими путевки.

Начисление процентов (штрафов, пеней) за нарушение сроков заездов, как и за несвоевременное поступление денежных средств, должно производиться в соответствии с условиями заключенных договоров или на основании решения суда. Такие доходы являются внереализационными и должны признаваться доходами по методу начисления для целей как бухгалтерского, так и налогового учета (п.п. 3п. 4ст. 271 НК РФ).

В договоре должны быть регламентированы условия и порядок возврата денежных средств за неиспользованные койко-дни. Как правило, возврат денежных средств из кассы возможен только в случае наличной оплаты путевки в кассу санатория конкретным лицом. Если оплата производилась юридическим лицом безналичным путем, то возврат денежных средств осуществляется по согласованию сторон только юридическому лицу — плательщику. Причины и порядок возврата денежных средств за неиспользованные койко-дни являются объектом внутреннего контроля.

Необходимо систематически изучать выполнение условий договоров сторонами. Источниками информации для осуществления контроля являются договоры с организациями, физическими лицами, графики заездов, отчеты о досрочных заездах, журнал регистрации отдыхающих, накладные, выписанные покупателям, отчеты о движении бланков санаторных путевок, бухгалтерские справки расчета отработанных койко-дней за каждый месяц (счет 90 «Продажи»).

Полученные при использовании аналитических процедур внутреннего контроля результаты анализа необходимо обобщить для принятия управленческих решений с целью устранения выявленных нарушений и создания условий для того, чтобы не допускать их в будущем.

Источник:

<https://m.studref.com/475389/turizm/>

buhgalterskaya_deyatelnost_sanatorno_kurortnogo_predpriyatiya

Вопросы к обсуждению:

1. Проведение оценки качества туристско-рекреационных ресурсов?
2. Подразделение основных фондов?
3. Виды стоимости основных средств?

6.2 Бизнес-планирование в санаторно-курортных организациях.

Планирование в санаторно-курортном предприятии

Один из важных документов санаторно-курортного предприятия — *стратегический план*, который разрабатывается на длительное время (10—20 лет). Для его создания осуществляют сбор и анализ большого количества информации. План должен быть целостным, достаточно гибким, а при необходимости — модифицирован и переориентирован в зависимости от конкретной ситуации.

Стратегическое планирование не гарантирует успеха. Можно потерпеть неудачу из-за ошибок в организации, мотивации и контроле. Принимая обоснованные и систематизированные плановые решения, руководству курорта необходимо снижать риск принятия неправильных ре-

шений из-за ошибочной или недостоверной информации о своих возможностях или внешних ситуаций.

Конструирование стратегического плана представляет собой тщательную, систематическую подготовку к будущей деятельности. Цели тщательно разрабатываются, они служат критерием для последующего процесса принятия управленческих решений. Если руководитель не осознает основной цели своего предприятия, у него не будет логической точки отсчета для выбора наилучшей альтернативы. При этом необходимо учитывать: основные задачи и функции деятельности; внешнюю среду, определяющую главные принципы деятельности; культуру коллектива, творческий и трудовой климат в нем.

В плане отражаются такие аспекты, как: ради кого (чего) работает предприятие, какие общественно и личностно значимые потребности оно может удовлетворить. Учитываются ценности, которые формируются опытом, образованием и социально-экономическим фоном. Ценности направляют и ориентируют руководителей, когда те сталкиваются с необходимостью принятия критических решений.

Чтобы предприятие функционировало успешно, цели должны быть конкретными и соизмеримыми. Характеристикой эффективных целей является *прогнозирование*. Следует точно определить, что предприятие намеревается осуществить, когда достигнет результата. Оно планирует свои долгосрочные цели от пяти и более лет, среднесрочные — от одного до пяти лет, краткосрочные — в пределах года.

Планируемая цель должна быть достижимой, чтобы она могла способствовать повышению эффективности деятельности коллектива. Определение целей, превышающих ее возможности, незнание ресурсов и внешних факторов могут привести к непредсказуемым последствиям. Если цели недостижимы, стремление сотрудников к успеху будет заблокировано, их мотивация ослабнет.

После установления перспектив и целей руководство приступает к диагностическому этапу планирования, начиная с обследования внешней среды. Предварительно решают такие вопросы: где в данный момент находится предприятие; где, по мнению руководства, должно находиться оно в будущем; что надлежит сделать руководству, чтобы состояние дел изменилось в лучшую сторону.

Изучаются возможные внешние опасности (риски) и потенциал предприятия, дается оценка воздействия внешних и внутренних факторов. После анализа внешней среды руководство проводит оценку сильных и слабых сторон предприятия. Процесс, при помощи которого осуществляется диагноз внутренних факторов, называют *управленческим обследованием*.

Коллектив предприятия потенциально располагает внутренними ресурсами, которые можно выявить только в общении с персоналом в течение определенного периода времени. Решая этот вопрос, необходимо: систематически выявлять типы характеров и способности сотрудников, прогнозировать их расстановку в целях выполнения функциональных обязанностей на ближайшую перспективу; выявлять компетентность и профессиональную подготовку руководства структурных подразделений; формировать эффективную и конкурентоспособную систему вознаграждения; предусматривать порядок преемственности руководящих должностей. Руководству, например, курорта надо использовать все возможности для повышения квалификации руководящих работников; проводить анализ причин потери ведущих специалистов; оценивать деятельность сотрудников; находить пути, способы и усилия для улучшения качества их работы.

Если предприятие обладает квалифицированными руководителями и сотрудниками, если они нацелены на положительную мотивацию в своей деятельности, то персонал в состоянии эффективно выполнять обязанности и решать альтернативные проблемы.

Планирование приобретет смысл тогда, когда оно претворится в жизнь. В реализации плана важными компонентами являются тактика, процедуры и правила. Это зависит от того, как руководство вырабатывает краткосрочные цели, согласующиеся с долгосрочными целями и облегчающие их достижение, как оно разрабатывает краткосрочные планы, согласующиеся с долгосрочными планами.

Краткосрочные *стратегии* в планировании называются *тактикой*, которая разрабатывается в развитии стратегии. Тактика рассчитана на более короткий отрезок времени, чем стратегия. Результаты стратегии проявляются в течение нескольких лет, тактические — быстро и соотносятся с конкретными действиями.

После составления долгосрочных и тактических планов руководство предприятия приступает к разработке дополнительных ориентиров, чтобы избежать ошибок и неправильного толкования отдельных положений. Таким этапом в процессе реализации является *политика* как общее руководство для действий и принятия решений, способствующих достижению целей.

Политика формулируется руководителями на длительный период, чтобы: определить действия на достижение целей или выполнение задач; выяснить, каким образом должны достигаться цели; установить вехи, которым надо следовать; предопределить меры для сохранения постоянства целей; избежать принятия недальновидных решений, основанных на современных реалиях.

Для управленческих действий одной политики часто бывает недостаточно. В этом случае руководство предприятия разрабатывает *процедуры*. Когда ситуация принятия решений имеет тенденцию часто повторяться, руководство нередко считает правильным заново применить испытанный временем способ действий и вырабатывает стандартные указания, которые называются *операциями*. Они описывают действия, которые следует предпринять в конкретной ситуации. Это запрограммированное решение, исключающее необходимость проявления повторов. Процедуры рассчитаны на конкретные (ограниченные) проблемы, на ситуации, в которых соблюдается последовательность нескольких связанных между собой действий.

В целях решения коллективом предприятия поставленных задач необходимо следовать *правилам*, которые указывают направление действий, причем они с высокой степенью вероятности должны быть успешными. Правила должны повышать эффективность деятельности за счет исключения ненужных повторов процесса, приводящих к удовлетворительному решению. Правила позволяют руководителям предвидеть действия подчиненных в конкретной ситуации, проводить точные сравнения с прошлыми результатами или результатами других санаторно-курортных предприятий.

Источник:

<https://studref.com/475309/turizm/>

strategicheskoe_planirovanie_sanatorno_kurortnom_predpriyatii

Вопросы к обсуждению:

1. Амортизация и методика ее расчета?
2. Ресурсы необходимы для функционирования санатория?
3. Модели финансового учета персонала?

1. Основы санаторно-курортного дела

2. **РАЗДЕЛ 7. Рынок санаторно-оздоровительных услуг. Роль и значение маркетинговой деятельности, реализация бизнес-планов.**

3. Цели занятия.

Баланс спроса и предложения на рынке санаторно-оздоровительных услуг.

Проблемы санаторно-оздоровительных организаций в рыночных условиях.

Мониторинг санаторно-оздоровительных услуг в современных условиях.

Санаторно-оздоровительные организации.

Вопросы реализации бизнес-планов

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Рынок санаторно-оздоровительных услуг, его особенности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |

| | | |
|---|--|--|
| | | Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Специфика ценообразования санаторно-оздоровительных услуг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

7.1 Ценообразование в санаторно-оздоровительных организациях.

Приведенные в предыдущих разделах материалы показывают многообразие задач, стоящих перед санаторием по реализации концепции маркетинга.

Для успешной работы на рынке рекреационному предприятию необходимо проведение постоянных исследований спроса, конкурентов, среды, выявление соответствия уровня оказываемых услуг требованиям рекреантов, определение целевых сегментов рынка и воздействие на них всеми составляющими комплекса, гибкое ценообразование, продуманные мероприятия по продвижению санаторного продукта.

Это требует координации работы разных отделов и служб санатория для достижения основной цели: путем удовлетворения потребностей отдыхающих получить более высокий размер прибыли.

Очевидно, что формирование маркетинговых структур управления санаторно-курортными учреждениями происходит постепенно, и

эффективность этой работы зависит от целого ряда факторов: объема переориентации сбыта на продажу рекреационных услуг за полную стоимость, степени вертикальной централизации управления и уровня хозяйственной самостоятельности предприятий, исходного наличия организационных структур, уже выполняющих отдельные функции маркетинга, качества подготовки руководящих кадров и др.

Маркетинговые службы должны одинаково успешно решать целый ряд вопросов по реализации принятой концепции маркетинга, так как они представляют интересы предприятия во взаимоотношениях с потребителем. Так, отдел маркетинга должен иметь возможности, позволяющие ему определять и выявлять потребности на рынке, должен опережать своих конкурентов в определении тенденций развития потребностей, перерабатывая их в идеи, и принимать затем активное участие в планировании и разработке нового курортного продукта.

Подразделения маркетинга на рекреационном предприятии выполняют двоякую функцию. Во-первых, они действуют как агенты по сбыту для всех остальных подразделений предприятия; во-вторых, они выступают как представители рынка, на которых они действуют. Подразделения маркетинга не только представляют СКО на рынке, они представляют рынок на предприятии.

Необходимо представлять ряд особенностей подразделений маркетинга, которые определяют характер их организации, управления и функционирования:

1. Деятельность подразделений маркетинга не связана с созданием основных фондов и значительных объемов капитальных вложений.
2. Функционирование подразделений маркетинга требует поступление информации от всех остальных подразделений СКО.
3. Подразделение маркетинга, выступая на рынке как представитель организации, несет ответственность за ошибки и просчеты всех остальных служб.
4. Подразделения маркетинга имеют возможность оценивать деятельность предприятия в целом и отдельных подразделений извне, со стороны рынка, учитывая поток отраженной информации.
5. Подразделения маркетинга выполняют как функции, связанные с постановкой и выполнением стратегических установок, так и функции, связанные с решением текущих задач. Временной аспект принимаемых ими решений значительно варьируется.

Для маркетинга, как рыночной концепции управления предприятием, характерна комплексность воздействия на все многообразные виды деятельности по разработке и продвижению товаров и услуг от производителя к потребителю и воздействие на самого потребителя.

Присущая современному маркетингу комплексность находит свое отражение в его функциях, к которым можно отнести:

- аналитическую функцию, включающую изучение рынка, потребителя, конкурентов, продукта и внутренней среды СКО;
- производственную, куда относятся меры по совершенствованию санаторно-курортного продукта, и повышению его конкурентоспособности, управление качеством обслуживания и уровнем сервиса.;
- ценообразования;
- сбытовую, включающую организацию продаж санаторно-курортного продукта, формирования спроса и стимулирования сбыта;
- продвижения продукта на рынке;
- управления и контроля, куда относятся организация стратегического и оперативного планирования СКО, коммуникативная политика внутри предприятия, контроль за реализацией маркетинговых планов.

Современный подход к маркетингу признает взаимозависимость различных функций и видов деятельности предприятия, и в свете этой посылки при проектировании системы маркетинга предприятия, необходим учет взаимозависимости, его информационной и других обеспечивающих подсистем.

Организация маркетинга рекреационного предприятия является составной частью общей структуры управления, но ее нельзя рассматривать как обособленный элемент и подходить к ее созданию упрощенно. Принятие предприятием маркетинговой стратегии в качестве предпринимательской стратегии неизбежно вызывает изменение подходов и приемов создания и функционирования организационной структуры санатория. Это вызвано тем, что меняется приоритет интересов и задач во внутренней и внешней среде деятельности рекреационного предприятия, появляются новые информационные потоки, меняется система ответственности на предприятии, и, как следствие, появляется подразделение, полностью отвечающее за адекватность потребностей рынка и возможностей предприятия.

Маркетинг, как новая функция связи СКО с рынком, основывается на комплексном и стратегическом подходе к разрешению традиционных проблем. Организационные структуры, пригодные для оперативного руководства, могут не отвечать критериям, необходимым для реализации стратегии маркетинга.

Тип организационной структуры и численность персонала службы маркетинга зависит от размеров СКО и имеющих в распоряжении ресурсов, сложившейся структуры управления и кадрового подбора сотрудников, уровня внедрения концепции маркетинга, особенностей и объема сбыта путевок и охвата рынка. Утвержденных рецептов здесь не существует.

В общем виде различают две группы маркетинговых организационных структур: иерархические (механические) и органические. Для первой группы структур характерно построение жесткой вертикали управления с цепочкой подчинения нижележащих звеньев вышестоящему. Структуры этого типа оптимальны для стабильно работающих предприятий, не требующих быстрой реакции на изменение внешней среды. Структуры второй группы, при всей их прогрессивности, пока не получили распространения в курортной практике.

Выделяют несколько разновидностей иерархических структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, дивизиональная, смешанная.

Маркетинговые службы санаториев чаще всего формируются по функциональному принципу. Для функциональных структур, характерно распределение персонала по функциональным блокам (рис. 2.4).

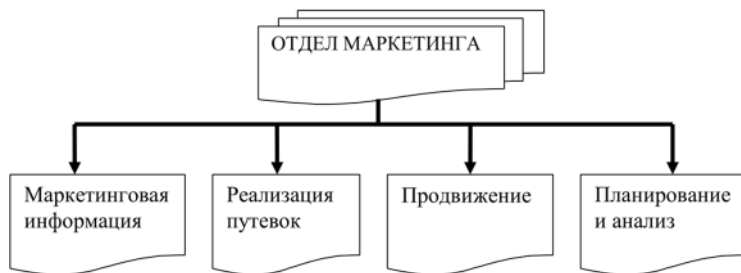


Рисунок 2.4 - Функциональная структура отдела маркетинга

В маркетинге такими блоками могут быть исследовательская функция, функция планирования и анализа, сбытовая функция, функция продвижения. Эта структура более удобна, а потому и наиболее характерна для малых и средних предприятий, выпускающих ограниченный ассортимент продукции. Большинство санаторных предприятий оптимально подходят под эти условия, поскольку производят достаточно однородный продукт, документируемый в виде санаторно-курортной путевки. Так как кадровые возможности СКО ограничены, на практике за каждую функцию (или несколько функций) отвечает один менеджер. Общая численность отдела колеблется обычно от двух до пяти человек. Отдел маркетинга может иметь нескольких сотрудников (агентов по реализации) вне штата на договорных условиях.

При организации маркетинговой структуры СКО необходимо соблюдение следующих основных принципов ее построения: простота;

- эффективная система связей между подразделениями; малозвенность;
- гибкость и приспособляемость.

Отдельного рассмотрения заслуживает местоположение службы маркетинга в организационной структуре санатория и взаимосвязь этой службы с другими подразделениями предприятия. Пока оптимальным представляется отнесение отдела маркетинга к штабным подразделениям с подчинением непосредственно первому руководителю. Встречаются варианты подчинения этой службы финансовому директору или специальному вице-директору по маркетингу. В любом случае, особая значимость отдела маркетинга для СКО требует личного участия, координации и контроля со стороны руководителя.

В процессе своей деятельности служба маркетинга тесно взаимодействует с другими подразделениями СКО. С подразделениями обслуживания (медицинская служба, размещение, пищеблок, культмассовая служба) отдел маркетинга связывает двусторонний обмен информацией по уровню сервиса, данных о загрузке санатория, проведение внутренних маркетинговых исследований. С бухгалтерией происходит постоянное взаимодействие по выполнению договоров реализации путевок, формированию базы данных для ценообразования, с планово-экономической службой - совместная разработка и исполнение хозяйственно-финансового плана санатория, ценообразования, анализ результатов работы.

Источник: https://studref.com/532249/ekonomika/sozдание_sluzhby_marketinga_sanatorii

Вопросы к обсуждению:

1. Роль и значение НИИ курортологии в санаторно-оздоровительной деятельности
2. Проблемы обеспечения санаторно-оздоровительным отдыхом для социальных категорий населения
3. Выделить наиболее сложные элементы в структуре бизнес-планов для санаторно-оздоровительных организаций

7.2 Маркетинговая деятельность в санаторно-курортных организациях.

Преимуществами малого и среднего бизнеса в России являются скорость, гибкость и корректировка стратегии, хотя на рынке имеют место неопределенность и предпринимательский риск, старые стереотипы обслуживания потребителей, общая тенденция экономической нестабильности.

Рыночные отношения требуют широкого профиля и ассортимента лечебно-оздоровительных услуг, постоянного их обновления, продвижения на потребительском рынке в неблагоприятных условиях. Чтобы занять свою нишу, работа персонала предприятия должна проводиться

терпеливо и на долгосрочную перспективу. Поэтому одной из функций маркетологов является чуткое реагирование на особенности рынка, возникающие в условиях экономической реальности.

Большое значение имеет торговая марка и деловая репутация курорта, чего добиваются за счет профессионально организованного маркетинга. Эта деятельность сопряжена с расходами, поэтому многие предприниматели России не стремятся вкладывать ресурсы в рекламу и исследования, стараясь сэкономить, хотя маркетинг и реклама — это инвестиции на отдаленную перспективу.

Опыт показывает, что большинство операторских компаний маркетинговую активность проявляют ближе к летнему сезону, предлагая потребителю различные программы лечения и отдыха.

Вложение средств в маркетинг дает здравницам преимущества перед конкурентами, которые пытаются удержать агентскую сеть и сохранить свою долю на потребительском рынке услуг. Поэтому четкое планирование маркетинговой деятельности позволяет успешно решать тактические и стратегические цели.

Конкуренция вынуждает менеджеров проявлять гибкость и быстроту адаптации к рынку. Некоторые из них зарекомендовали себя на рынке услуг благодаря высоким технологиям, инновациям и инициативам в маркетинге. Они проводят конкурсы для агентств, реализующих санаторные путевки. Если те их реализуют, то получают денежное или другое вознаграждение.

Конкурсы по продажам путевок — маркетинговый способ в достижении цели, который обеспечивает оживление на внутреннем и внешнем рынке, что является «агрессивным» продвижением лечебно-оздоровительных услуг.

На внутреннем рынке услуг используются стандартные приемы: реклама, информирование потребителей в печатных изданиях, периодическое ознакомление о здравницах, участие в профессиональных выставках.

Маркетинг удорожает стоимость путевок, и для большинства потребителей подобные услуги не всегда приемлемы. Операторы, работающие с массовыми потоками, должны учитывать такие тенденции. Как показывает практика, региональные предприятия экономят на исследованиях, которые могут позволить себе маркетологи здравниц, устойчиво работающие на рынке услуг.

Конкурсные продажи путевок оказываются эффективными и действенными для некоторых здравниц, но дорогими. Опыт работы на скидку взят многими агентствами. Они приобретают новых партнеров, главное — о них знают потребители. Руководители предприятий пришли к выводу, что такие операции приносят отдачу в период ее проведения, но требуют точного обозначения сроков окончания действия скидки, так как затем она начинает работать на убыток.

В планах развития маркетинговых инициатив поощрительного характера здравницы направляют свои усилия на поиск новых форм привлечения потребителей к отдыху и лечению. Они ведут наступательные действия в маркетинге после подведения итогов сезона и анализа состояния рынка.

Операторы многих курортов, как правило, не практикуют бонусные программы. Специалисты утверждают, в маркетинге надо использовать формы, которые уже были наработаны. В работе с агентской сетью и потребительским рынком применяется общая схема продвижения услуг. Предприятие не занимается прямой продажей путевок, а работает через агентскую сеть. Главное — поддержание и активизация потребительского спроса на отдых в отечественных курортах. Продажу путевок агентская компания осуществляет за счет рекламы, ознакомительных поездок их представителей и журналистов в здравницы.

Производители лечебно-оздоровительных услуг осуществляют планирование маркетинга на год, не вносят в план коррективы. Это происходит из-за непредсказуемости развития экономики в стране. Поэтому в силу объективных причин специалисты не занимаются прогнозированием и изучением тенденций развития рынка, а лишь анализируют его современную динамику и подстраиваются под сложившуюся ситуацию.

Изучение рынка специалистами происходит посредством общения с потребителем, партнерами по бизнесу, обмена опытом на научно-практических конференциях, анализа статистических данных. Исследование и консалтинг обходятся дорого здравницам и не всегда применяются на практике.

Следует отметить, что на рынке услуг постоянно происходят изменения: одни предприятия добиваются экономического успеха, другие работают убыточно. Статистика свидетельствует, что количество убыточных малых предприятий в России увеличивается, уменьшается количество предприятий, имеющих прибыль, сокращается численность персонала.

Несмотря на сложную экономическую обстановку, около 80% здравниц преодолели кризис, сохранили свой бизнес и продолжают развиваться, так как многие специалисты оперативно вносят корректировки в планы маркетинга, изучают состояние рынка сбыта услуг, покупательский спрос, изменение ценовой политики, организацию рекламы, стимулирование продаж.

Маркетологи отдельных здравниц применяют различные способы сбыта своего продукта. Они налаживают связи и составляют совместные проекты с другими предприятиями. Одни вынуждены сдавать в аренду свободные площади, другие, например, заключают договоры с фирмами, торгующими электронной техникой. При покупке компьютера покупатель получает в подарок чек на сумму, равную стоимости путевки на лечение или отдых одного человека. Чек в течение 30 дней со дня покупки можно обменять на путевку или частично оплатить им выбранный курорт или авиабилеты. Компании руководствуются идеей обмена потребительской базой, и частично эта задача решается, хотя на объемы полученной прибыли эта мера существенно не влияет. Однако это позволило выжить многим курортам.

Совместные операции производителей товаров, торговых и сервисных компаний, турфирм, санаторно-курортных предприятий, ресторанов, отелей проявляют маркетинговые инициативы, направленные на потребительский рынок. Чтобы вовлечь клиента на отдых в санаторий, им (потенциальным инвесторам) предлагаются бесплатные подарки при покупке оргтехники (ее обслуживание в течение нескольких месяцев) или участие в розыгрыше путевок. Такие мероприятия используются на телеканалах, выставках, где в качестве призов предлагают путевки. Специалисты многих компаний применяют тактику агрессивного маркетинга. Для продвижения своего продукта они используют розыгрыши путевок, вручение призов, новогодние туры в дома отдыха и др.

Известно, что значительная часть потребителей услуг стремятся к приобретению дешевых или льготных путевок. Специалисты должны чутко реагировать на эти факторы. Для этого они ищут активы внутренних ресурсов, известность своего предприятия, уровень фирменного сервиса, а его специализация, стоимость путевки. В совокупности это позволит санаторию привлечь потребителей и обеспечит их постоянную поддержку.

Скидки и бесплатные дополнительные услуги остаются самым эффективным средством. Преимуществом в использовании адресного арсенала этой категории средств пользуются многие здравницы. Это проводится в предновогодние праздники, когда можно предложить широкий выбор отдыха. Разнообразные скидки при проведении краткосрочного отдыха в выходные дни постоянным клиентам, для студенческой молодежи, скидки посетителям сайта санатория, предъявителю специального купона и др.

В канун зимних праздников, школьных и студенческих каникул потребителям предлагают сувениры от санаторно-курортных предприятий, ассортимент дополнительных услуг, бесплатную доставку билетов, номер «люкс» по цене стандартного, дополнительные экскурсии, индивидуальные путевки по групповой цене.

Источник: https://m.studref.com/475332/turizm/osobennosti_marketinga_sanatorno_kurortnoy_sfere
Вопросы к обсуждению:

1. Требования к работе служб маркетинга и продаж в санаторно-курортной организации. Функционал по внешнему и внутреннему маркетингу.
2. Организация работы с клиентами. Сервисная установка по отношению к клиенту.
3. Обзор инструментов продвижения в современных реалиях

1. Основы санаторно-курортного дела

2. **РАЗДЕЛ 8. Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее.**

3. Цели занятия.

Преимущества и недостатки санаторно-курортной деятельности в период кризисов (COVID)
Маркетинговая деятельность в санаторно-оздоровительной организации, ее особенности
Возможности и ограничения в санаторно-оздоровительной деятельности в решении проблем сезонности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 1. | Санаторно-курортное дело в России: состояние, проблемы и перспективы | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 2. | Обзор санаторно-курортной деятельности по статистическим данным. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

8.1 Инновации в санаторно-курортном деле как антикризисные меры.

В условиях глобализации получили развитие многие негативные явления: загрязнение окружающей среды, природные, техногенные и экологические катастрофы, военные конфликты, политическая, экономическая и социальная нестабильность в обществе, увеличение цен на энергоресурсы в связи с интенсификацией деятельности промышленных объектов и др.

В связи с этим возникла необходимость придать санаторно-курортному бизнесу устойчивое развитие, основная концепция которого заключается в *стратегическом планировании*, так как его следует рассматривать как взаимосвязанную систему факторов спроса и предложения.

Факторами спроса являются международные и внутренние санаторно-курортные рынки.

Факторы предложения охватывают лечение и отдых, виды деятельности, средства размещения, другие объекты и услуги.

К природным, культурным и специальным достопримечательностям относятся тематические парки, зоопарки, ботанические сады и аквариумы, а также виды деятельности, связанные с ними.

К средствам размещения относятся различные виды объектов, в которых граждане останавливаются для ночлега, отдыха и лечения. К услугам относится организация туров и путешествий, рестораны, магазины, банковские услуги, обмен валюты, медицинские пункты и службы.

Для эффективного развития, эксплуатации и управления здравницами необходимы институциональные элементы, к которым относятся:

- организационные структуры — государственные ведомства и частный сектор, например курорты, отели, ассоциации питания;
- законодательство и правила — например, стандарты и лицензионные требования, относящиеся к санаторно-курортному обслуживанию.

Большое значение имеет подготовка квалифицированных кадров для санаторно-курортного бизнеса. Наличие финансовых средств способствует развитию местных достопримечательностей, объектов проживания, услуг и инфраструктуры; механизмы привлечения инвестиций.

Маркетинговые стратегии и программы продвижения санаторно-курортного продукта должны быть нацелены на стимулирование посещения, упрощение визовых требований, таможенных формальностей и обеспечение услугами в пунктах въезда и выезда граждан.

Институциональные элементы включают методы усиления и распределения экономических выгод санаторно-курортных услуг, меры по охране окружающей среды, смягчению отрицательных социальных воздействий и сохранению культурного наследия людей, проживающих в этих районах.

Одной из наиболее заметных тенденций является быстрый рост объемов специализированного отдыха. Например, в наиболее развитых странах возрастная группа от 35 до 55 лет располагает наиболее высокими доходами. Среди этих людей наблюдается тенденция брать несколько краткосрочных отпусков в течение года, а не один продолжительный. Пенсионеры, число которых постоянно увеличивается и которые уходят на пенсию раньше, чем в предыдущие годы, отличаются высоким уровнем благосостояния, располагают свободным временем для поездок на курорты на отдых и профилактику заболеваний.

Многие предпочитают активный отдых и приобретение новых знаний, стремятся участвовать в подвижных играх и лучше ознакомиться с местами, которые они посещают. Другая тенденция заключается в том, что малые семьи с хорошим источником доходов стремятся к активному отдыху на курортах.

Некоторых граждан интересует отдых в удаленных, хрупких в экологическом отношении районах, они отдают предпочтение нетронутой природной среде, традиционным нормам культуры.

В то же время традиционные формы курортного, зрелищного и городского отдыха сохраняют свою популярность, однако они рассчитывают на более высокий уровень обслуживания, но некоторые курорты сталкиваются с экологическими и социальными проблемами в связи с недостатками, допущенными в области планирования и управления.

Комбинация отдыха — солнце, море и пляж — на базе курорта становится все менее привлекательной. Все большее число клиентов стремятся к самовыражению, к приобретению новых знаний, а также к активным и динамичным формам времяпрепровождения.

Такие природные ресурсы, как экзотическая флора и животный мир, морские рифы и обитатели подводного мира, таинственные пещеры, скалистые горы, бурные реки привлекают новых клиентов для лечения и отдыха. Путешественников привлекают и такие элементы культурного наследия, как археологические, исторические и религиозные памятники, шедевры архитектуры, музеи, повседневная жизнь других народов, фестивали искусств, традиционные и современные ремесла и промыслы. Культурное наследие также включает в себя памятники промышленной деятельности, традиционные и современные действующие производства.

Забота о сохранении и защите природных ресурсов и культурного наследия имеет как глобальный, так и местный аспект. Чтобы лечение и отдыха в здравницах был устойчивым, характер и объемы деятельности должны учитывать пропускной потенциал наличных природных и искусственных ресурсов. Пропускной потенциал имеет огромное значение для защиты окружающей среды и устойчивого развития. Под этим термином понимается максимальная нагрузка любого места без негативных последствий для ресурсов, снижения уровней удовлетворенности и отрицательного воздействия на общество, экономику и культуру данного региона. Санаторно-курортный пропускной потенциал включает физические, биологические, социальные, психологические, мировоззренческие аспекты феномена лечения и отдыха. Их можно разделить на следующие категории:

- биофизические (экологические) — относящиеся к природной среде;
- социокультурные — относящиеся к воздействию на местное население и культуру;
- бытовые — относящиеся к впечатлениям от пребывания на курорте и окружающей местности.

Пропускной потенциал меняется в зависимости от сезона, а со временем и от таких факторов, как поведенческие стереотипы клиентов, конструктивные особенности объектов и методы управления ими, динамические характеристики окружающей среды и меняющееся отношение со стороны местных жителей. Можно использовать понятие пропускного потенциала в процессе разработки санаторно-курортной политики.

Каждая категория санаторно-курортных предприятий характеризуется своей особой экологической чувствительностью. Прибрежные районы включают пляжи, морские зоны и переувлажненные участки. Потенциально многие пляжные участки обладают пропускным потенциалом для относительно больших объемов клиентов; в то время как морские парки и переувлажненные территории с их хрупкими экосистемами в большей степени подходят для развития менее массовых видов отдыха.

В прибрежных районах может наблюдаться конкуренция за использование удобных участков побережья с компаниями, занимающимися жилищным, портовым и промышленным строительством, а также рыболовством.

Горные районы, тайга, якорные стоянки, пустыни, саванны и другие категории неосвоенных мест в основном посещаются клиентами, которые любят природу и такие формы активного отдыха, как походы, горные восхождения, экстремальный спорт и любование дикой природой. Экосистемы таких мест отличаются хрупкостью с пропускным потенциалом, не позволяющим осуществлять масштабные проекты и принимать большое количество посетителей. Горнолыжный спорт, которым одновременно занимаются большие массы людей, нуждается в тщательном планировании для создания необходимой инфраструктуры, зон обслуживания и подъездных путей без ущерба для окружающей среды.

Источник: https://m.studref.com/475305/turizm/napravleniya_ustoychivogo_razvitiya_sanatorno_kurortnogo_biznesa_rossii

Вопросы к обсуждению:

1. Возможности и ограничения в санаторно-оздоровительной деятельности в решении проблем сезонности
2. Рыночные условия деятельности санаторно-оздоровительных организаций: проблемы спроса, перспективы

8.2 Проблемы деятельности санаторно-оздоровительных организаций в современный период.

Российское общество осознает необходимость модернизации экономики с учетом действенных нормативных правовых документов в сфере санаторно-курортной деятельности. Это — процесс количественного накопления информации об их важности во всех областях жизнедеятельности государства. Создаются качественные предпосылки для скачка в перестройке экономики и общественно-правовых отношений в санаторно-курортном бизнесе. Несомненно, за этим последуют положительные изменения в экономическом, правовом и информационном аспектах. Произойдет демонополизация многих хозяйствующих объектов, сформируются эффективные рыночные отношения.

В начале и середине 90-х гг. XX столетия некоторые российские государственные деятели, праведы и экономисты отдавали предпочтение западным моделям экономики, другие отстаивали экономические модели с учетом отечественных реалий, третьи выступали за смешанную модель экономического развития общества. Эти противоречия ярко проявлялись в формировании нормативно-правовой базы, ежегодных бюджетов, а также налоговой системы страны.

Для совершенствования санаторно-курортного дела целесообразно проводить исследования с использованием как общенаучных, апробированных и эффективных методик, так и специфических методов, например, с помощью *анализа* и *синтеза* можно выявлять сильные и слабые

стороны в нормативной правовой базе России в сфере санаторно-курортного бизнеса, что важно для формирования, обоснования новых лечебно-оздоровительных программ.

С помощью *метода научного предвидения* можно определить особенности формирования законодательных актов в эффективном функционировании санаторно-курортной индустрии: будет ли капитал огромного количества здравниц России формировать статьи бюджета, станет ли он фактором развития отечественного производства.

Для всех субъектов хозяйствования России и граждан постепенно формируется новая идеология: налоги надо платить, это неотъемлемая часть государственной политики. Однако важно, как эти процессы повлияют на санаторно-курортный бизнес, как правовые акты будут способствовать стабилизации и развитию рыночных отношений в России.

На основании профессионального законодательства можно предсказать развитие санаторно-курортного бизнеса на федеральном, региональном и местном уровнях, и определить конечный результат бюджетной политики государства. Многоплановость правовой системы означает интеграцию с другими странами в области создания единого экономического пространства — отмену двойного налогообложения, установление единых таможенных тарифов.

Метод обобщения можно применять как способ смыслового перехода от единичного к общему, где имеются сходные черты, общие признаки и цели, а именно стабилизация и развитие рыночных отношений в сфере санаторно-курортного бизнеса, экономики в целом.

Исторический и логический методы познания в санаторно-курортного дела используются для выявления объективных закономерностей специфического развития нормативных правовых актов в целях развития экономики страны. Эти методы применяют в связи с такими категориями, как причинность, сущность, необходимость, возможность, действительность и др.

Системный подход (с функциями — системобразующая и системонаполняющая) в санаторно-курортном деле можно рассматривать как объект исследования в виде целостной системы, но с другой стороны — и на уровне сложной системы.

Для всестороннего исследования целесообразно анализировать правовые акты, хозяйствование субъектов, положения экономической теории, формирование бюджета страны, реформы в экономике, международный опыт санаторно-курортного сервиса и адаптацию этого опыта в российскую действительность, что означает его системообразующую функцию.

Метод сравнения используется для выявления признаков сходства и различия санаторно-курортных предприятий путем сопоставления их с другими.

Метод восхождения от абстрактного к конкретному при исследовании проблем санаторно-курортного бизнеса состоит в отвлеченном, мыслительном отключении свойств, связей и отношений. Это важно в процессе изучения проблем перспективы развития санаторно-курортного дела в мире, стране, конкретном регионе, особенностях оздоровления народа в связи с глобализацией экономики, разработкой новых законодательных документов, противодействии природным, техногенным и другим угрозам.

Поэтому можно абстрактно предположить, что в эпоху информационных технологий функционирование санаторно-курортной системы при стабилизации и развитости рыночных отношений, в условиях глобализации мирового сообщества должно быть эффективным и обязательным компонентом оздоровления не только отдельной личности, но и народов в целом.

Метод наблюдения и сбор данных осуществляются в процессе всего периода деятельности здравницы, на научных конференциях, семинарах, в ходе деловых встреч предпринимателей, правоохранительных органов, ученых и специалистов.

Беседы целесообразно проводить с правоведами и экономистами в форме обмена мнениями, интервью, постановки вопросов и ответов на пресс-конференциях в целях выяснения отношения к состоянию и перспективам развития санаторно-курортного бизнеса.

Опрос отдыхающих проводится постоянно в форме интервью, бесед. Целесообразно выявлять проблемные факты, использовать как количественный, так и качественный анализ полученных сведений в процессе исследования. Упорядочение данных при проведении анализа опросных материалов осуществляется по следующей логической цепочке: наименование ис-

точника, обсуждаемые проблемы, аргументы, позиция автора источника, оценка (политическая, экономическая, правовая) фактов и ситуаций материала.

Вопросы надо задавать так, чтобы выявить количественные и качественные тенденции или динамику, например, по эффективному применению лечебно-оздоровительных программ.

Статистическая обработка материалов опроса осуществляется по упрощенным методам оценивания и проверки. Оценивают средние арифметические, стандартные отклонения, проверяют расхождения на среднем уровне между несколькими группами наблюдений, оценивают степень их соответствия. С помощью упрощенных методик можно добиться эффективности в определении, оценке и выявлении перспектив развития санаторно-курортного сервиса в условиях стабилизации рынка услуг, вхождения, например, конкретного курорта на международный рынок услуг.

Подготовка и внедрение рекомендаций по применению, например, лечебно-оздоровительных программ в конкретном санатории осуществляются в процессе обсуждения на производственных совещаниях, применения их на практике.

Большое значение имеют и такие методы, как *имитационное и имитационно-игровое моделирование, метод критического анализа и сопоставления экономических концепций, ранжирование и обобщение независимых характеристик, анализ результатов* деятельности государственных структур по формированию, например, нормативных правовых документов в целях обеспечения развития санаторно-курортной индустрии.

Специалистам можно применять *констатирующий и формирующий эксперименты, статистический метод*, являющиеся базовыми по формулированию научно-теоретической проблемы исследования санаторно-курортной деятельности.

Метод экспертных оценок может быть ведущим при проверке теоретических положений и выводов, который осуществляется в течение определенного периода деятельности предприятия путем постановки и решения ряда научных и практических задач различного характера в деятельности.

Компьютерные технологии охватывает все сферы экономики. Поэтому для полноты решения проблемы исследования специалистам целесообразно изучать *методы информатиологии*.

В своей деятельности специалисты могут применять методы и положения диалектики во взаимосвязи и взаимообусловленности изучаемых явлений, учитывать, что в решении вопросов санаторно-курортного бизнеса обязательно будут конфликты, внутренние и внешние противоречия как одно из главных направлений развития общественных отношений.

Источник: https://m.studref.com/475306/turizm/metodologicheskie_podhody_formirovaniyu_ustoychivogo_razvitiya_sanatorno_kurortnogo_dela

Вопросы к обсуждению:

1. Государственные программы развития санаторно-оздоровительных организаций в России.
2. Передовые технологии в санаторно-оздоровительном обслуживании.
3. Роль и значение НИИ курортологии в России в перспективе.

**Приложение № 2 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
практических (семинарских) занятий по
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Учебная дисциплина. «Гостиничная деятельность»
2. Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме.
3. Тема. Лечебно-оздоровительный туризм
Курортное дело в системе здравоохранения РФ

3. Цели занятия.

Основы производственно-технологической деятельности гостиниц и других средств размещения; организацию технологических и функциональных процессов в гостиницах и других средствах размещения

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Понятие о курортном деле и курортологии. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Курортные факторы: понятие, классификация, возможности использования в лечебных и оздоровительных целях. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 1

Тема практического занятия: Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме

Форма практического задания: реферат

Темы рефератов

1. Сущность и задачи курортного дела
2. Место санаторно-курортного комплекса в сфере оказания услуг населению Российской Федерации.
3. Взаимосвязь курортного дела с другими видами деятельности.

4. Курортные факторы: понятие, классификация, возможности использования в лечебных и оздоровительных целях.
5. Лечебный и оздоровительный туризм. Основные типы курортов
6. Понятие индустрии здоровья
7. Система организации здравоохранения в России.
8. Взаимодействие организма с окружающей средой. Биосоциальные аспекты здоровья и болезней.
9. Состояние здоровья взрослого и детского населения России.
10. Сущность и составляющие современной курортной медицины
11. Понятие восстановительной медицины
12. Сохранение и восстановление здоровья здоровых
13. Реабилитационный потенциал и система реабилитации на курорте

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1
форма рубежного контроля – контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Курортное дело и курортология.
2. Санаторно-курортного комплекс в сфере оказания услуг населению Российской Федерации.
3. Взаимосвязь курортного дела с другими видами деятельности.
4. Курортные факторы: понятие, классификация, возможности использования в лечебных и оздоровительных целях.
5. Лечебный и оздоровительный туризм, современное состояние и особенности.
6. Характеристика мировых курортов.
7. Определите сущность и содержание курортной деятельности.
8. Формы курортной деятельности вы знаете?
9. Санаторно-курортный комплекс и какова его структура?

Задание к разделу 2

1. Основы санаторно-курортного дела
2. **РАЗДЕЛ 2. Рекреационные основы курортного дела**
3. Цели занятия.
Экономические ресурсы предприятий санаторно-курортной сферы. Трудовые ресурсы и корпоративная культура в сфере санаторно-курортного обслуживания.
4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Классификация туристско-рекреационных ресурсов. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Природные ресурсы как основа развития санаторно-курортной деятельности | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Рекреационные основы курортного дела

Форма практического задания: реферат

Темы рефератов

1. Формирование принципов защиты природно-климатических факторов и их использование в оздоровительных целях в античном мире.
2. Особенности развития курортного дела в Европе и Азии.

3. Формирование первых «народных» курортов и их упадок в период Средневековья. Новый этап развития курортов в Европе.
4. Роль Петра I в развитии курортного дела в России.
5. История российских курортов в начале XX в. и в период до 1914 г.
6. Развитие курортов в годы Великой Отечественной войны и в период послевоенного восстановления и развития народного хозяйства.
7. Советский этап развития курортного дела.
8. Современный этап развития курортного дела, характеристика, особенности
9. Курортно-рекреационные ресурсы, свойства, происхождение, назначение.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2

форма рубежного контроля – контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Классификация туристско-рекреационных ресурсов
2. Природные ресурсы как основа развития санаторно-курортной деятельности.
3. Экономические ресурсы предприятий санаторно-курортной сферы.
4. Трудовые ресурсы и корпоративная культура в сфере санаторно-курортного обслуживания
5. Туристско-рекреационные ресурсы.
6. Возобновляемые природные ресурсы?
7. Заменимые природные ресурсы?
8. Какие ресурсы относятся к антропогенным?

Задние к разделу 3

1. Основы санаторно-курортного дела
2. **РАЗДЕЛ 3. Курортно-рекреационные ресурсы России**

3. Цели занятия.

Охрана природных лечебных ресурсов. Рекреационное районирование, рекреационные зоны, особенности и возможности использования

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Понятие, свойства, состав и основные характеристики курортно-рекреационных ресурсов | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Природные лечебные ресурсы России. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Курортно-рекреационные ресурсы России

Форма практического задания:; реферат

Темы рефератов

1. Курортно-рекреационные ресурсы Российской Федерации.
2. Курорты Российской Федерации в общей системе здравоохранения и туризма.
3. Система рекреационных организаций в современных условиях.
4. Организация оздоровления детей на современном курорте.
5. Социально-экономическая эффективность санитарно-курортного оздоровления.
6. Курортная инфраструктура, основные залаяв, особенности функционирования.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3

форма рубежного контроля – контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Понятие, свойства, состав и основные характеристики курортно-рекреационных ресурсов.
2. Природные лечебные ресурсы России
3. Охрана природных лечебных ресурсов
4. Рекреационное районирование, рекреационные зоны, особенности и возможности использования
5. Рекреационное районирование, критерии формирования и использования различных типов рекреационных систем.
6. Рекреационные зоны Российской Федерации и экономическое районирование, и зонирование курортно-рекреационного потенциала Российской Федерации, их отличие.
7. Минеральные воды, происхождение, использование в оздоровительных целях.
8. Минеральные воды, классификация, использование для внутреннего применения.
9. Лечебные грязи, происхождение, классификация. Особенности применения.
10. Климатотерапия, классификация, общие принципы действия, организация в условиях курортного оздоровления.
11. Климат, погода, медицинская климатология, механизм действия погодных факторов на организм.
12. Метеотропные реакции, их профилактика в условиях санаторно-курортного оздоровления.
13. Аэротерапия, виды, механизмы действия, использование в санаторно-курортном оздоровлении, особенности дозирования.
14. Гелиотерапия, воды, механизм действия, принципы организации в теплый и холодный период года.
15. Понятие о ландшафтной рекреологии,

Задание к разделу 4

1. Основы санаторно-курортного дела

2. **РАЗДЕЛ 4. Виды санаторно-курортных организаций**

3. Цели занятия.

Рекреационные зоны России. Конкуренция в лечебно-оздоровительном туризме. Качество лечебно-оздоровительных услуг, оказываемых санаторно-курортными организациями.

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Классификация услуг санаторно-курортных организаций | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Специализация санаторно-курортных организаций. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Виды санаторно-курортных организаций

Форма практического задания: реферат

1. Классификация санаторно-курортных организаций.
2. Классификация лечебно-оздоровительных предприятий.
3. Оценка качества услуг санаторно-курортных организаций.
4. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Краснодарского края.
5. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Алтайского края.
6. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Поволжья.
7. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Урала.
8. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Кавказа.
9. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Сибири.
10. Анализ конкурентных преимуществ санаторно-курортных организаций Дальнего Востока.

Темы рефератов

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4

форма рубежного контроля – контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Услуги, оказываемые в санаторно-курортных организациях.
2. Используемые медицинские технологии.
3. Ценообразование услуг санаторно-курортных.
4. Медицинская деятельность санаторно-курортных организаций.
5. Государственное регулирование санаторно-курортных организаций.
6. Типы конкурентных преимуществ.

Задание к разделу 5

1. Основы санаторно-курортного дела

2. РАЗДЕЛ 5. Правовое регулирование деятельности санаторно-курортных организаций

3. Цели занятия.

Некоторые проблемы

законодательства в сфере реализации санаторно-курортного продукта. Лицензирование, стандартизация и сертификация санаторно-курортных услуг.

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Правовое регулирование деятельности санаторно-курортных организаций

Форма практического задания: реферат

Темы рефератов

1. Лицензирование и сертификация Санаторно-курортных услуг
2. Правовое регулирование отношений в санаторно-курортной сфере.
3. Некоторые проблемы законодательства в сфере реализации санаторно-курортного продукта. Лицензирование, стандартизация и сертификация санаторно-курортных услуг.

4. Экологический и санитарно-гигиенический контроль на курорте, законодательные документы.
5. Требования к лечебно-оздоровительным местностям и курортам.
6. Основные законодательные документы, регламентирующие деятельность курортов.
7. Лицензирование и сертификация санаторно-курортных услуг. Нормативно-техническое обеспечение уровня качества сервисного обслуживания на курорте.
8. Управление курортным делом на различных уровнях.
9. Государственное регулирование курортного дела в Российской Федерации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 5

форма рубежного контроля – контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Назовите основные законодательные документы, регулирующие курортную деятельность.
2. Назовите основные положения обеспечения населения РФ санаторно-курортной помощью.
3. В чем заключаются основные проблемные вопросы продажи путевок и заключения договоров?
4. Какие вы знаете стандарты в санаторно-курортной отрасли?
5. Что такое сертификация?
6. В чем состоят задачи лицензирования и сертификации в санаторно-курортной сфере?
7. Что такое лицензия?
8. Назовите особенности Системы добровольной сертификации услуг по санаторно-курортному лечению.

Задание к разделу 6

1. Основы санаторно-курортного дела
- 2. РАЗДЕЛ 6. Деятельность санаторно-оздоровительных организаций. Бизнес-планирование и особенности в СКД**
3. Цели занятия.
Структура бизнес-плана. Особенности бизнес-плана в сфере услуг. Программы реализации бизнес-планов, источники финансирования.
Подготовительный этап: сбор информации, оценка направлений исследований; Этап разработки бизнес-плана: анализ возможных рисков, формулирование предупреждающих действий. Этап реализации бизнес плана: корректирующие действия по выполнению плана предприятия.
4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Санаторно-оздоровительная организация как система | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Особенности деятельности санаторно-оздоровительной организации | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Деятельность санаторно-оздоровительных организаций. Бизнес-планирование и особенности в СКД

Форма практического задания: реферат

1. Экономические ресурсы предприятий санаторно-курортной сферы.
2. Трудовые ресурсы и корпоративная культура в сфере санаторно-курортного обслуживания
3. Туристская рента?
4. Проведение оценки качества туристско-рекреационных ресурсов?
5. Подразделение основных фондов?
6. Виды стоимости основных средств?
7. Амортизация и методика ее расчета?
8. Ресурсы необходимы для функционирования санатория?
9. Модели финансового учета персонала?
10. Элементы корпоративной культуры?
11. Бизнес-планирование на предприятиях санаторно-оздоровительного типа.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 6

форма рубежного контроля – контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Расчет эффективности вложений средств в конкретный инвестиционный проект при наличии других форм вложения средств с тем же самым уровнем риска.
2. Уровень финансового риска как важный показатель деятельности предприятия кредитора.
3. Анализ финансовой отчетности с помощью финансовых коэффициентов.
4. Влияние заемных средств на деятельность предприятия.
5. Возможность привлечения денежных средств и рынок капитала.
6. Противоречия между акционерами и управляющими (менеджерами) в крупных компаниях.
7. Каковы основные источники финансовых ресурсов предприятия?
8. Что такое норма рентабельности и норма доходности?
9. Какова классификация видов инвестиций по критерию «объект инвестиций».
10. Как проводится оценка потока платежей инвестиционного проекта с учетом и без учета дисконтирования?

Задание к разделу 7

1. Основы санаторно-курортного дела
2. **РАЗДЕЛ 7. Рынок санаторно-оздоровительных услуг. Роль и значение маркетинговой деятельности, реализация бизнес-планов.**

5. Цели занятия.

Баланс спроса и предложения на рынке санаторно-оздоровительных услуг.
Проблемы санаторно-оздоровительных организаций в рыночных условиях.
Мониторинг санаторно-оздоровительных услуг в современных условиях.
Санаторно-оздоровительные организации.
Вопросы реализации бизнес-планов

6. Структура лекционного занятия.

| № | Содержание (кратко) | Методы и средства обуче- |
|---|---------------------|--------------------------|
|---|---------------------|--------------------------|

| п/п | | ния |
|-----|--|--|
| 1 | Рынок санаторно-оздоровительных услуг, его особенности. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Специфика ценообразования санаторно-оздоровительных услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

7. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Рынок санаторно-оздоровительных услуг. Роль и значение маркетинговой деятельности, реализация бизнес-планов.

Форма практического задания: круглый стол (дискуссия)

1. Лечебный и оздоровительный туризм, современное состояние и особенности.
2. Роль и значение лечебно-оздоровительных услуг в отдыхе и путешествиях
3. Роль и значение НИИ курортологии в санаторно-оздоровительной деятельности
4. Проблемы обеспечения санаторно-оздоровительным отдыхом для социальных категорий населения
5. Выделить наиболее сложные элементы в структуре бизнес-планов для санаторно-оздоровительных организаций

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 7

форма рубежного контроля – Компьютерное тестирование.

Примерные вопросы:

1. Бизнес-план создания и развития предприятия разрабатывается на период:

- а) 1-5 лет;
- б) 5-10 лет;
- в) 5-15 лет;
- г) 0,5-1 год.

2. Бизнес-план создания предприятия:

- а) может не разрабатываться;
- б) является обязательным для разработки документом;
- в) подлежит обязательной государственной регистрации;
- г) является частью устава предприятия.

8. Наиболее правильный выбор

Бизнес-планирование характерно для:

- а) всех предприятий, функционирующих в условиях рыночной экономики;
- б) крупных предприятий, функционирующих в условиях рынка;
- в) начинающих предпринимателей;
- г) успешных предпринимателей.

4. Бизнес-планирование осуществляется:

- а) на всех стадиях жизненного цикла предприятия;
- б) только на стадиях создания и развития предприятия;
- в) только на стадии ликвидации предприятия;
- г) только на стадии создания предприятия.

9. Множественный выбор

Планирование – это:

- а) одна из функций менеджмента;
 - б) процесс разработки плана;
 - в) детализация процесса достижения цели;
 - г) план.
6. К основным принципам бизнес-планирования относится принцип:
- а) гибкости;
 - б) оптимальности;
 - в) научности;
 - г) Тейлора.

Задание к разделу 8

1. Основы санаторно-курортного дела
2. **РАЗДЕЛ 8. Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее.**

3. Цели занятия.

Преимущества и недостатки санаторно-курортной деятельности в период кризисов (COVID)
Маркетинговая деятельность в санаторно-оздоровительной организации, ее особенности
Возможности и ограничения в санаторно-оздоровительной деятельности в решении проблем сезонности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 3. | Санаторно-курортное дело в России: состояние, проблемы и перспективы | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 4. | Обзор санаторно-курортной деятельности по статистическим данным. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия: Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее.

Форма практического задания: эссе

Примерная тема:

5. Санаторно-курортное дело в России: состояние, проблемы и перспективы
6. Обзор санаторно-курортной деятельности по статистическим данным.
7. Преимущества и недостатки санаторно-курортной деятельности в период кризисов (COVID)
8. Маркетинговая деятельность в санаторно-оздоровительной организации, ее особенности
9. Возможности и ограничения в санаторно-оздоровительной деятельности в решении проблем сезонности
10. Рыночные условия деятельности санаторно-оздоровительных организаций: проблемы спроса, перспективы

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 8

форма рубежного контроля – Контрольная работа.

Примерные вопросы:

1. Особенности бизнес-планирования в санаторно-курортной деятельности в России
2. Проблемы в бизнес-планировании в санаторно-курортной деятельности в России
3. Роль и значение ФСС в деятельности санаторно-оздоровительных организаций

4. Методы снижения влияния фактора сезонности в санаторно-оздоровительных организациях
5. Совершенствование методов управления в политике клиентоориентированного обслуживания
6. Санаторно-курортная деятельность и ее роль в туристской индустрии
7. Санаторно-оздоровительные услуги в структуре платных услуг (по статистическим данным)
8. Возможности и ограничения санаторно-курортной деятельности для социальных категорий населения (социальный туризм)

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. Курортное дело в системе здравоохранения и лечебно-оздоровительном туризме

Тема 1.1. Лечебно-оздоровительный туризм

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Бальнеогрязевой курорт тип курорта, где основными лечебными факторами являются минеральные воды и лечебные грязи</p> | <ul style="list-style-type: none"> 📍 Анапа (Краснодарский край) 📍 Старая Русса (Новгородская область) 📍 Сестрорецк (Санкт-Петербург) 📍 Марциальные Воды (Республика Карелия) 📍 Сергиевские Минеральные Воды (Самарская область) 📍 Тинаки (Астраханская область) 📍 Озеро Шира (Республика Хакасия) 📍 Талая (Магаданская область) |
| | <p>Бальнеоклиматический курорт тип курорта, где основными лечебными факторами являются климат и минеральные воды</p> | <ul style="list-style-type: none"> 📍 Большие Сочи (Краснодарский край) 📍 Ундоры (Ульяновская область) 📍 Янган-Тау (Республика Башкортостан) |
| | <p>Бальнеологический курорт тип курорта, где в качестве основных лечебных факторов используются минеральные воды (для внутреннего и внешнего применения)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 📍 Соль-Илецк (Оренбургская область) 📍 Белокуриха (Алтайский край) 📍 Шмаковка (Приморский край) 📍 Начики (Камчатский край) 📍 Синегорск (Сахалинская область) 📍 Теберда (Карачаево-Черкесская Республика) 📍 Кавказские Минеральные Воды (Ставропольский край) |
| | <p>Климатический курорт тип курорта, где основным лечебным фактором является климат (приморский или горный)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 📍 Анапа (Краснодарский край) 📍 Сестрорецк (Санкт-Петербург) 📍 Теберда (Карачаево-Черкесская Республика) |

Источник: https://ru.wikipedia.org/wiki/Лечебно-оздоровительный_туризм_в_России

Тема 1.2. Курортное дело в системе здравоохранения РФ



Рис. 1.1. Виды курортной деятельности

Источник: https://biznesbooks.com/components/com_jshopping/files/demo_products/vetitnev-a-m-zhuravleva-l-b-kurortnoe-delo.pdf

РАЗДЕЛ 2. Рекреационные основы курортного дела

Тема 2.1. Туристско-рекреационные ресурсы



Источник <https://projecteducation.ru/explore/belarus/item/229-rekreatsionnye-resursy-i-ikh-otsenka>

Тема 2.2. Предприятия санаторно-курортной сферы



Источник: http://elib.fa.ru/ebook/org_tourism.pdf/download/org_tourism.pdf

РАЗДЕЛ 3. Курортно-рекреационные ресурсы России Тема 3.1. Природные лечебные ресурсы России



Источник: <https://схемо.рф/upload/000/u1/1716/a38c327c.jpeg.webp>

Тема 3.2 Охрана природных лечебных ресурсов

Механизмы управления природоохранной деятельностью и использованием природных ресурсов

Административно-правовой механизм управления заключается в разработке и издании правовых и административных актов, регулирующих организацию и управление в сфере природопользования, права и обязанности руководящих работников.

Административные акты имеют обязательную силу и непосредственно воздействуют на коллективы предприятий, организаций, отдельных работников и население данного района.

Главный принцип административного управления в области природопользования и охраны окружающей среды - **разрешительно-запретительный** и сводится к следующим направлениям:

- > Установление нормативов и лимитов
- > Стандартизация
- > Лицензирование
- > Экологический аудит
- > Сертификация

Источник: <https://cf.ppt-online.org/files/slide/u/Uvkf6KYwo3r5RGBaZeA2TjxV9cdnmhDIF0q1Oz/slide-8.jpg>

4 раздел. Виды санаторно-курортных организаций

Тема 4.1 Классификация санаторно-курортных организаций



Источник: data:image/png;base64,+rGHu7aLkoCcjqIcnM0JV+fcPk+296RfV5MFVjgCFiOIIA/me0IbIHqAlmts6Sd1SAU4e2gaHRe8ez08pXtdjU+

Тема 4.2 Конкурентоспособность санаторно-курортной организации



Источник: https://biznesbooks.com/components/com_jshopping/files/demo_products/vetitnev-a-m-zhuravleva-l-b-kurortnoe-delo.pdf



МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ОРГАНИЗАЦИИ САНАТОРНО-КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА

Макаренко А. В.

The average probabilities of the realization of the innovation activity are considered in the article. On the basis of the research the results of the innovation activity in the recreation industry are considered. The average probabilities of the realization of the innovation activity in the recreation industry are considered.

THE MECHANISM FOR INNOVATION ACTIVITY MANAGEMENT IN THE INSTITUTIONS OF THE RECREATION INDUSTRY

Makarenko A. V.

The average probabilities of the realization of the innovation activity are considered in the article. On the basis of the research the results of the innovation activity in the recreation industry are considered. The average probabilities of the realization of the innovation activity in the recreation industry are considered.

Keywords: recreation industry; innovation activity; the recreation industry

Инновационная деятельность является основой конкурентоспособности любой организации. В условиях рыночной экономики инновационная деятельность становится основой конкурентоспособности любой организации. В условиях рыночной экономики инновационная деятельность становится основой конкурентоспособности любой организации. В условиях рыночной экономики инновационная деятельность становится основой конкурентоспособности любой организации.

TRANSPARENT BUSINESS IN RUSIA 41



Источник: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcyberleninka.ru%2Farticle%2Fn%2Ffinansovyy-plan-po-ozdorovleniyu-sanatorno-kurortnogo-kompleksa&psig=AOvVaw0giqFMvl3xnqSp_QvluF25&ust=1686049375463000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjRxxqFwoTCLiD08L9q

Тема 6.2 Бизнес-планирование в санаторно-курортных организациях.

Макаренко А. В.
Доцент к.т.н и доцент кафедры бухгалтерского учета финансов и аудита Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования Российский государственный аграрный заочный университет

ФИНАНСОВЫЙ ПЛАН ПО ОЗДОРОВЛЕНИЮ САНАТОРНО КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА

Аннотация
В данной статье разработан план по изучению финансового состояния и организации ООО Санаторий Клины Тверской области. На основе проведенного финансово-экономического анализа санаторно курортного комплекса предлагается перечень мероприятий по повышению его финансовой устойчивости и развитию. Подробно рассматриваются перечень расходов организации и на основе совершенствования самостоятельности единицы продукции предлагаются мероприятия которые смогут улучшить финансовое состояние объекта исследования.

Ключевые слова: финансовое состояние организации санаторий санаторно курортный комплекс расходы на путевку лечебные мероприятия реклама самостоятельность доходность

Финансовое состояние организации – это уровень сбалансированности отдельных структурных элементов актива и пассива организации а также уровень эффективности их использования.

Санаторно курортный комплекс России – это многогранная индустрия здоровья населения Российской Федерации которая в финансовом отношении представляет мощную сеть учреждений. Отсутствие единой структуры санаторной помощи словами экономической ситуация и особенности налоговой политики отрицательно отражаются на финансовом состоянии здоровья страны. Все эти аргументы потребовали от предпринимателей и учреждений санаторно курортного значения комплекса внедрения значительно более эффективных методов управления для выживания и конкурентоспособности на рынке услуг.

В настоящий период ни стратегического ни тактического формализованного планирования экономических элементов в организации ООО Санаторий Клины не исполняется. Руководители отделов исполняют оперативное составление плана на планерах, горизонтальное планирование является массовым на одну неделю. Экономические цели при подразделении не устанавливаются. При оценке деятельности подразделений финансовые показатели почти никак не используются. Большая часть с подразделений санатория считается центрами расходов – они несут ответственность за осуществление достаточно узкого перечня действий при этом данные действия непосредственно не объединены с получением прибыли.

К таким центрам расходов возможно отнести работу корпусов, прачечную, центр материально технологического обеспечения, склад и т.д. В взаимоотношении данных подразделений невозможно устанавливать цели согласно расходам и осуществлять контроль отклонения фактических данных с плановыми. В наше время такой контроль за исполнением планов согласно затратам проводится только лишь в столовой. Там каждый день обосновывается цена использованных с целью изготовления еды товаров питания.

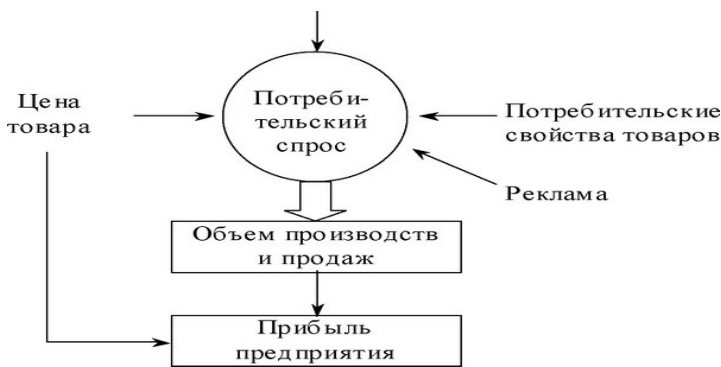
Макаренко А. В. 1

источник: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcyberleninka.ru%2Farticle%2Fn%2Ffinansovyy-plan-po-ozdorovleniyu-sanatorno-kurortnogo-kompleksa&psig=AOvVaw0giqFMvl3xnqSp_QvluF25&ust=1686049375463000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjRxxqFwoTCLiD08L9q

РАЗДЕЛ 7. Рынок санаторно-оздоровительных услуг. Роль и значение маркетинговой

деятельности, реализация бизнес-планов.

Тема 7.1 Ценообразование в санаторно-оздоровительных организациях.

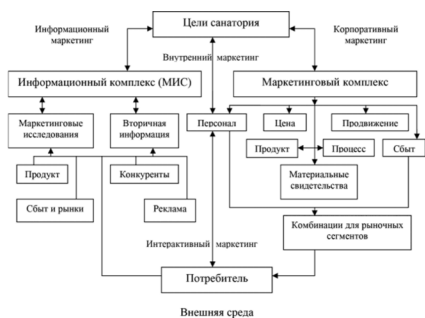


Источник: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

Тема 7.2 Маркетинговая деятельность в санаторно-курортных организациях



Источник: <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fbstudy.net>

Раздел 8. Актуальные аспекты в санаторно-курортном деле. Современное состояние СКД в России. Инновации, проекты, будущее.

Тема 8.1 Инновации в санаторно-курортном деле как антикризисные меры

История развития санаторно-курортного дела в России

Корникова А. В.,
к. и. н., доцент
Иерусалимская Ю. Ю.,
д. и. н., профессор
Иркутский государственный
университет им. П. Г. Демидова

В статье освещаются основные этапы становления санаторно-курортного дела в России, обращается внимание на ведущие тенденции в его развитии в разных регионах страны, основные направления санаторно-курортного лечения.

Ключевые слова: санаторно-курортное дело, Россия, парадиз, лечение.

The article reviews the principal stages of developing the health resorts sphere in Russia, and draws attention to the leading trends in its development in various regions of the country and to the basic ways of health resort treatment.

Key words: Health Resorts, Russia, Stages, Treatment.

Курортное дело относится к наиболее древним видам туристической индустрии. С античных времен люди умели использовать минеральные воды и лечебные грязи в целях оздоровления. Целебные свойства многих природных факторов известны с древнейших времен. «Чудесные» источники и другие факторы становились основой лечебных тайн, которые, нередко являлись предметом религиозного культа.

Некоторые авторы выделяют следующие периоды в развитии курортного дела:

- 1) стихийно-эмпирический (древние времена — средние века). Курортные факторы применялись преимущественно с целью гигиенических и санаторных (омолаживающих, баня);
- 2) научно-куртологический (XVI—XVIII вв.). Зарождение и развитие научных основ куртологии. Выделение курортологии в медицинскую практику. Возникновение первых курортов, подходов к их эксплуатации;
- 3) коммерческий (XIX — начало XX в.). Бурное развитие курортов. Использование не только для лечения, но и для времяпрепровождения. Возникновение профессиональных предприятий: санаториев, лечебниц;
- 4) антропоцентричный (XX — начало XXI в.). Разделение потоков к курортному делу на коммерческий и социальный.

Развитие отечественных курортов началось во время царствования императора Петра I. Он был знаком с практикой лечения в Западной Европе, неоднократно там бывал. Так, в 1715 г. царь заболел и отправился в Германию, городок Пирмонт на лечение. Там пребывал почти три недели, курьезную историю рождения царя, публичного

Источник: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcyberleninka.ru%2Farticle%2Fn%2Fob-organizatsii-nadzora-za-vnutribolnichnymi-infektsiyami-v-rostovskoy-oblasti&psig=AOvVaw0PCk0giyBIARk-piaCT_QD&ust=1686049892042000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjRxqFwoTCNjL-7j_q_8CFQAAAAAdAAAAABAE

Тема 8.2 Проблемы деятельности санаторно-оздоровительных организаций в современный период

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР

ВНТ

курсов руководителей, инспекторов по технике безопасности по вопросам ВИЧ-инфекции.

С нового года планируется проведение лекционного цикла и практических занятий с использованием разработанных специалистами Центра практических пособий, видео- и аудиоматериалов, компьютерных технологий, тестированием изменения уровня знаний и практические навыки обучающихся, работающего населения на рабочих местах. Обучение планируется обеспечить с помощью игровой компьютерной программы (модуля), идея которой также разработана специалистами Центра СПИД. Модуль будет использоваться в рамках обучения техники безопасности на рабочих местах. Весь материал создан в формате компьютерной программы и расположен на одном диске, удобном для размещения.

Иновация модуля состоит в том, что в ходе опроса программа проанализирует не только обучение и оценку уровня знаний, но и оценку поведенческого риска участника программы в отношении инфицирования его ВИЧ.

Внедрение модели социального партнерства в борьбе с ВИЧ-инфекцией в Ростовской области представляется важным дополнительным ресурсом улучшения социально-экономической и демографической ситуации в регионе. Вопросы профилактики ВИЧ-инфекции должны быть отражены как в стандарте здорового образа жизни, так и в системе охраны труда.

Считаем, что меры противодействия распространению ВИЧ-инфекции на рабочих местах должны стать частью национальной политики Российской Федерации в борьбе с эпидемией ВИЧ-инфекции.

ООО «Компания Неотон»
эксклюзивный дилер завода ОАО «ГродТоргМаш», г. Гродно, Республика Беларусь

Коробки стерилизационные круглые с фильтром КСЮ предназначены для стерилизации материалов и изделий медицинского назначения в паровых медицинских стерилизаторах и дальневидной их дезинфекции и мойки в течение 20 минут. Изготовлены из медицинской нержавеющей стали. Фильтры сохраняют свое белогоршечное качество до 50 циклов стерилизации.

- Область применения — любые учреждения всех профилей
- Быстродействующий дробный дезинфектор
- Не требует никакого уплотнения
- Коробки стерилизационные обеспечивают сохранность стерилизуемого материала не менее трех суток
- Количество дезинфекторов можно приобрести отдельно
- Отправка по любой дороге России.

Об организации надзора за внутрибольничными инфекциями в Ростовской области

М. Ю. Соловьев, Е. В. Ковалева, С. А. Енидская, Т. А. Фальченко, С. Р. Якубов;
Управление Роспотребнадзора по Ростовской области

Инфекции, связанные с оказанием медицинской помощи, являются серьезной проблемой современного здравоохранения. В настоящее время активно изучаются механизмы формирования патогенных свойств бактерий, связанные с передачей бактериофагами генетической информации. Воспитанные штаммы возбудителей инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи, приобретают высокую вирулентность и множественную резистентность к химиотерапевтическим, антибиотикам и дезинфектантам, получают способность к паразитическому существованию у пациентов различных стационаров [4].

Отличительной особенностью эпидемического процесса внутрибольничных инфекций является прямая зависимость от применяемых медицинских технологий, которые с одной стороны позволяют повысить эффективность медицинской помощи, влияют на продолжительность жизни, а с другой — приводят к повальному росту, не менее значимым, последствиям, в том числе к росту инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи (далее — ИСМП), возникновению эпидемических очагов с групповыми заболеваниями [7].

В ноябре 2011 года утверждена новая Национальная Концепция профилактики инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи. Поступило 13 заявок по совершенствованию всех аспектов проблемы внутрибольничного инфицирования, в том числе лабораторной диагностики и мониторинга возбудителей ИСМП [1].

В настоящее время в научной литературе, в публикациях ВОЗ, нормативных документах большинства стран мира используются термины «инфекция, связанная с оказанием медицинской помощи» (Healthcare-associated infection — HAI) [1]. Этот термин означает более точные, нежели «внутрибольничная инфекция», так как к нему относят случаи инфекции, не только присоединяющиеся к основному заболеванию у госпитализированных пациентов, но и связанные с оказанием любых видов медицинской помощи (в амбулаторно-поликлинических, образовательных, санаторно-оздоровительных учреждениях, учреждениях социальной защиты населения, при оказании скорой медицинской помощи, помощи на дому и др.), а также случаи инфицирования медицинских работников в результате их профессиональной деятельности.

www.stare2002.ru


Источник: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fcyberleninka.ru%2Farticle%2Fn%2Fob-organizatsii-nadzora-za-vnutribolnichnymi-infektsiyami-v-rostovskoy-oblasti&psig=AOvVaw0PCk0giyBIARk-piaCT_QD&ust=1686049892042000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjRxqFwoTCNjL-7j_q_8CFQAAAAAdAAAAABAE

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|-------|--|--|-------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 08.06.2017г | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __.:__._____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __.:__._____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __.:__._____ |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ **К.К. Поздняков**
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

Направление подготовки
43.03.03 Гостиничное дело

Направленность
«Гостиничная деятельность»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПРОГРАММА
БАКАЛАВРИАТА**

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва 2023

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Командная работа и лидерство в сфере гостеприимства» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08 июня 2017г. № № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модулю) разработаны рабочей группой в составе: канд. экон. наук, доцента Шадской И.Г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторанный-гостиничного бизнеса и гастрономии
(наименование кафедры)

Протокол № 2 от «27» апреля 2023 года

Заведующий
кафедрой
д-р экон.наук,
доцент

Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель Веллион
Сухаревский, Москва

М.Ф.Курджијева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Д-р экон. наук, проф.,

Руководитель центра научных исследований и технического регулирования в сфере услуг, АО «Институт региональных экономических исследований (ИРЭИ)», Москва

Т.И. Зворыкина

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 12 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 17 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 27 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 27 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 27 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 28 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 30 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 30 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 45 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 64 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)..... | 79 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 79 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 84 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными

вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|---|--|
| РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ | |
| Тема 1.1 Теоретические основы формирования профессиональной команды | Теоретические основы формирования профессиональной команды. Теория формирования команд. Классификация малых групп. Общая характеристика команды как малой группы. Условия для создания команды. Достоинства и недостатки команды. Команда как перспективная модель управления. Типология команд. Особенности организации производственных и интеллектуальных команд. Интеллектуальные команды. От группы к высокоэффективной команде. Ролевая дифференциация команды. Команда и организационная структура. Исторический аспект. Организационные возможности командной работы. Руководитель команды как |

| | |
|--|--|
| | стратегический ли-дер. Роль руководителя в формировании команды |
| Тема 1.2. Психологические особенности командообразования | Психологические основы командного строительства. Сплоченность и психологическая совме-стимость членов команды. Психология принятия командных решений. Развитие поведения ко-манды. Эффективность командной деятельности. Пути образования команд. Комплексный под-ход к командной эффективности. Уровни командной эффективности. Основы групповой дина-мики. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики. Факторы, влияю-щие на групповую динамику. |
| РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ | |
| Тема 2.1. Условия успешного действия команды | Управленческая команда как форма профессиональной команды. Управленческая команда как форма профессиональной команды. Основные характеристики управленческой команды. Техно-логия формирования профессиональной команды. Основные этапы и направления строитель-ства команд. Отбор членов команды. Обучение в процессе командообразования. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов. |
| Тема 2.2. Развитие команды. Эффективность команды | Динамика успешности развития команды. Этапы развития команды. Особенности инди-видуального развития членов команды. Проблемы сопровождающие жизненный цикл группы. Мониторинг эффективности команды. Понятие и формы мониторинга. Профилактический мо-ниторинг эффективности команды. Мониторинг личной эффективности лидера и членов ко-манды. Мониторинг эффективности команды в целом. |
| РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА | |
| Тема 3.1. Источники и виды власти | Основные определения и понятия "лидер", "лидерство". Сходство и различия лидера и руко-водителя. Природа лидерства. Отношение к статусу лидера. Самовосприятие роли лидера. Качества, задачи и функции руководителя лидера, менеджера (установка на лидерство, наличие и степень развитости лидерских качеств). Виды власти в организации. Влияние. Формы влияния. Взаимодействие в системах "руководитель -подчиненный", "лидер-последователь". |
| Тема 3.2. Типология лидерства | Теория «черт лидера». Эмпирические исследования лидерских качеств. Противоречия теории «черт лидера». Ситуационная теория лидерства. Определение ситуации, выделение ее основных элементов. Теория определяющей роли «лидер – последователи». Ситуационная теория лидер-ства П. Херси, К. Бланшара (управленческая решетка). Ситуационная теории лидерства Ф. Фид-лера. Ситуационный подход лидерству "цель-путь". Классическая типология исторических ти-пов лидерства М.Вебера. Образная типология лидеров Дженнингса. Классификация лидеров Сидни Хука. Харизматическая теория лидерства. Определение лидерства в группе. Лидерство в организации. Синергетический эффект - |

| | |
|--|---|
| | основа группового лидерства. Типы группового лидерства. |
| РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ | |
| Тема 4.1. Стили лидерства и подходы в управлении организацией | Диагностика лидерских качеств молодых специалистов. Методы изучения стилей лидерства. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей. Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль. Влияние ситуации на выбор стиля лидерства |
| Тема 4.2. Этические нормы и имидж лидера | Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера. Ответственность и обязанность. Суть профессиональной ответственности. Понятие и виды имиджа. Характеристики и структура имиджа. Пути формирования имиджа. |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить

ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить

истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным,

осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Тема 1.1 Теоретические основы формирования профессиональной команды

Вопросы для самоподготовки:

1. Можно ли утверждать, что команда является малой группой, в которой формальная и неформальная структуры максимально совпадают? Поясните.
2. В чем вы видите сходства между первичной группой и командой?
3. Может ли любая рабочая группа являться потенциальной командой?
4. В чем разница между реальной и высокоэффективной командой?
5. Какой из предложенных подходов ролевой дифференциации членов команды вам представляется более правильным? Поясните.

Тема 1.2. Психологические особенности командообразования

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите основные отличия механистической модели организации и органической. Поясните, почему именно при органической модели уместна командная работа.
2. Вспомните слова Джека Гордона, которые послужили эпиграфом к введению в дисциплину: «Основанные на командной деятельности рабочие процессы... позволяют обойти волчьи ямы иерархического управления». О каких «волчьих ямах» идет речь и почему команды позволяют их обойти?
3. Какие из преимуществ команд позволяют повысить эффективность деятельности в организации?
4. Какие формы командного вознаграждения вы наблюдали (или использовали) в командах?

РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ

Тема 2.1. Условия успешного действия команды

Вопросы для самоподготовки:

1. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды.
2. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды.
3. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.

Тема 2.2. Развитие команды. Эффективность команды

Вопросы для самоподготовки:

1. Приведите свои примеры феномена группового единомыслия. Чем его можно объяснить?
2. Каковы внешние симптомы конформизма членов группы?
3. Можно ли считать рискованные командные решения следствием группового единомыслия?

РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Тема 3.1. Источники и виды власти

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите природу лидерства.
2. Какие методологические принципы лежат в основе лидерства.
3. Статус лидера
4. Предпосылки власти.
5. Способы влияния.
6. Результаты влияния.
7. Лидерство как функция ситуации.
8. Лидерство как социально-психологический процесс.

Тема 3.2. Типология лидерства

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите теории лидерства.
2. Понятие «Ситуационная теория лидерства».
3. Особенности ситуационных теорий лидерства.
4. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
5. Типология лидерства Г.К. Ашина
6. Групповое лидерство на основе консенсуса.
7. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции.
8. Групповое лидерство на основе организационной культуры
9. Лидерство в организации

РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Тема 4.1. Стили лидерства и подходы в управлении организацией

1. Формирование стиля лидерства.
2. Оценка эффективности лидерского стиля
3. Приемы делового общения как способ эффективного решения проблем..
4. Технологии развития лидерских качеств.

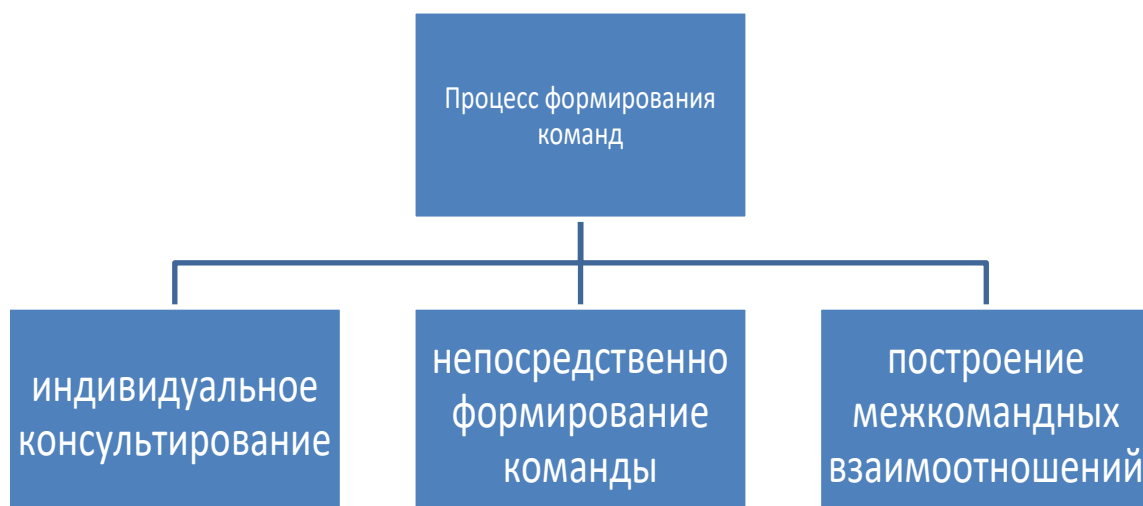
Тема 4.2. Этические нормы и имидж лидера

1. Этическая и социальная ответственность.
2. Этапы формирования социальной ответственности
3. Технологии формирования имиджа
4. Бюджет создания имиджа

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Тема1.1 Теоретические основы формирования профессиональной команды



Процесс формирования команд

Тема 1.2. Психологические особенности командообразования

Командные роли по Белбину



Роли членов команды

РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ

Тема 2.1. Условия успешного действия команды



Этапы развития команды

Тема 2.2. Развитие команды. Эффективность команды



Эффективность команды

РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Тема 3.1. Источники и виды власти



Суть лидерства

Тема 3.2. Типология лидерства

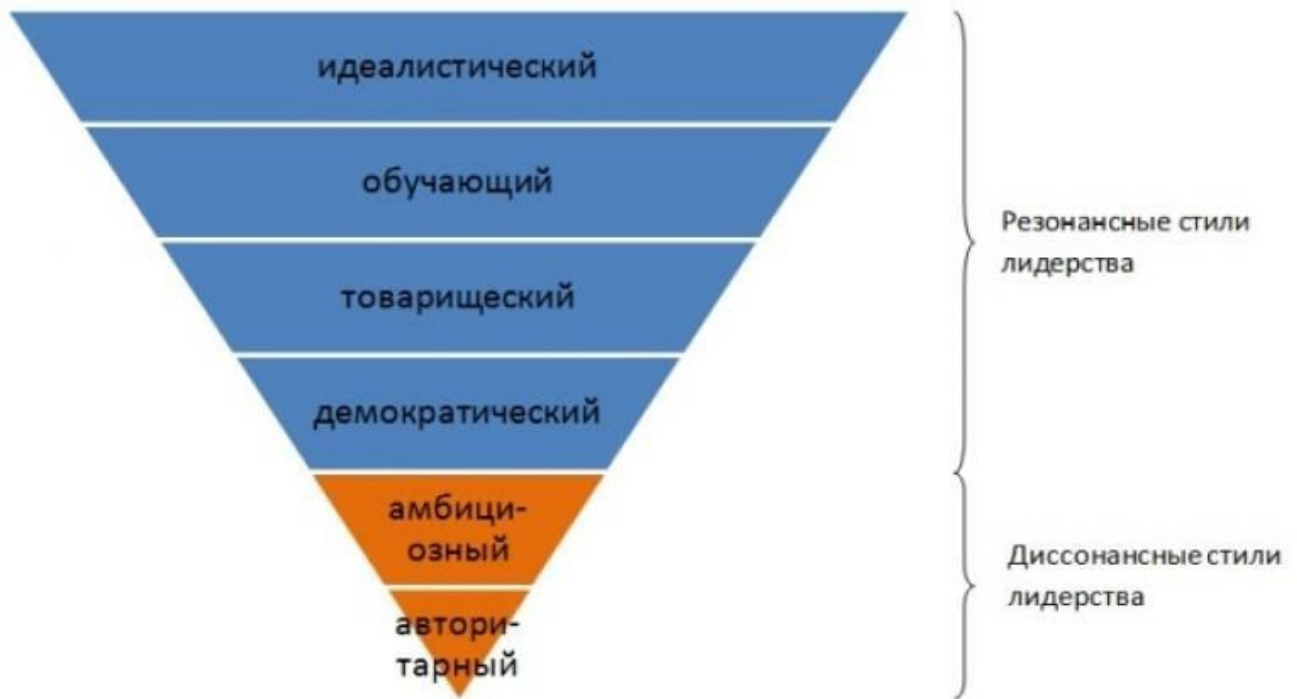
Тип лидера, по М. Херманн (амер. политол.) (стиль лидерства)

| Лидер-знаменосец | Лидер-служитель | Лидер-торговец | Лидер-пожарный |
|--|--|---|--|
| Определяет характер, направленность и темп политического процесса; увлекает массы за собой | Обеспечивает связь власти и масс, выражает интересы своих сторонников, представляет эти интересы как общие | Убеждает людей в правильности своей стратегии, добивается поддержки своей политики (убеждает «купить» его идеи и программы) | Реагирует на конкретную ситуацию, на порожденные ею проблемы и события |

Типы лидера

РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Тема 4.1. Стили лидерства и подходы в управлении организацией



Стили лидерства

Тема 4.2. Этические нормы и имидж лидера

| Сравнение этического и неэтического поведения лидеров | |
|--|--|
| Лидер с неэтичным поведением | Лидер с этическим поведением |
| 1. Проявляет высокомерие и эгоизм | Проявляет скромность |
| 2. Постоянно преследует личные интересы | Стремится принести пользу организации |
| 3. Обманывает окружающих | Честен и откровенен с окружающими |
| 4. Нарушает соглашения | Выполняет обещания |
| 5. Несправедлив к подчиненным | Борется за справедливость |
| 6. Перекладывает вину на других | Берет на себя ответственность |
| 7. Унижает достоинство других людей | Уважительно относится к каждому человеку |
| 8. Не уделяет внимания развитию подчиненных | Воодушевляет других людей и способствует их развитию |
| 9. Не оказывает помощи и поддержки | Служит другим людям |
| 10. Не находит в себе смелости, чтобы противодействовать неправомерным поступкам | Проявляет смелость, отстаивая убеждения, которые считает правильными |

Этика лидерства

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Командная работа и лидерство в сфере гостеприимства» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программой дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

– консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.

– самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные

примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать

комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *refere* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показывается их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончанию выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;

- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.
5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);

- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);
- прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| <i>ИТОГО:</i> | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ бакалавриата в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным

программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам бакалавриата в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по пятибалльной системе для дифференцированного зачета (зачета с оценкой).

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам бакалавриата в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ/Тема 1.1. Теоретические основы формирования профессиональной команды. - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание об основах формирования команды
- изучить общую типологию команд и их особенности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1. | Теория формирования команд | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Типология команд | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Организационные возможности командной работы | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 1.1. Теоретические основы формирования профессиональной команды

Текст лекции.

Команда — это небольшая группа работников, члены которой обладают разносторонними навыками и умениями, стремятся к достижению единой цели и используют общий подход к работе.

Эффективная командная работа — это неотъемлемая часть корпоративной культуры организации и одно из главных конкурентных преимуществ там, где необходимо групповое участие. Командная работа должна стать неотъемлемой частью деятельности в области индустрии туризма, где велик объем работ обслуживающего персонала.

В области качества используются различные типы команд, включая:

- команды по решению проблем, которые создаются в подразделениях организации для решения поставленных задач в области качества и включают руководителей и подчиненных. Например, создается команда по выходу туристической организации из кризисного состояния;
- самоуправляемые команды, состоящие из работников, которым предоставляются полномочия по выполнению и контролю определенной работы. Например, создается команда по индивидуальному обслуживанию vip-гостей гостиницы;
- проектные команды, создаваемые для реализации определенного проекта. Например, команда по внедрению системы менеджмента качества в гостинице;
- кружки контроля качества (кружки качества) нашли широкое распространение в Японии. Их основными задачами являются обучение работников передовым приемам работы в области качества и развитие инициативы работников.

Особое значение командная работа приобретает в условиях функционирования системы менеджмента качества, когда командная работа используется практически на всех уровнях управления. В данном случае командная работа способствует более полному удовлетворению потребностей потребителей, творческому подходу к работе, созданию благоприятного социально — психологического климата в коллективе, повышению ответственности за порученное дело и решению поставленных задач, более безболезненному восприятию новшеств и изменению направленности работы и т.д.

Кружки контроля качества в Японии стали образовываться работниками организаций для обучения статистическим методам контроля качества. Но в настоящее время функции кружков контроля качества значительно расширились. Кружки качества создаются по инициативе самих работников, которые обучаются новым методам и подходам в области сбора и анализа статистических данных; обсуждают свою деятельность в области качества; принимают коллективные решения, направленные на улучшение этой деятельности. Кружкам качества оказывается всесторонняя поддержка со стороны руководства организации, которое не только внимательно рассматривает любые их рационализаторские предложения, но и всемерно поощряет и награждает работников.

Таким образом, кружки качества способствуют вовлечению работников в активную работу по улучшению качества своей работы, позволяют коллективно решать проблемы, направленные на улучшение качества выпускаемой продукции, развивают инициативу работников организаций.

Зачем мы организуем или организуемся в команды? Ответ очевиден — для повышения эффективности деятельности. Наш жизненный опыт неоднократно подтверждает, что определенным образом собранная и управляемая группа людей гораздо более эффективно решает возникающие проблемы, чем традиционные иерархические подразделения. Здесь важно два момента:

- в команде возникает определенная синергия, которая и приводит к повышению эффективности;
- команда решает не рутинные, а проблемные задачи, причем нередко сложные, задачи, в которых решение неочевидно даже для экспертов, где причинно-следственные связи существенно не линейны.

В книге «Основы организационного поведения» автор, Стивен П. Роббинз, привел четыре типа команд: локальные функциональные команды, самоуправляемые команды, виртуальные команды и межфункциональные команды. Их можно классифицировать по нескольким разрезам. Первый разрез — это то для решения каких задач нужна команда.

Команды можно классифицировать по нескольким разрезам: для решения каких задач нужна команда, управление командой и формат ее работы.

Локальная функциональная команда — это команда которая создается в рамках одного подразделения или классического коллектива и нацелена на решение конкретной проблемы. Такие команды не новость. Мы с этим типом команды сталкиваемся постоянно, когда специалисты в рамках отдела объединяются, чтобы решить задачу. Синергия здесь достигается за счет фокусировки сотрудников на общей, понятной всем задаче. Но ключевое отличие таких команд от традиционных подразделений в том, что локальная команда для решения проблем практически не имеет властных полномочий по решению таких задач, здесь работает добровольная самоорганизация сотрудников и их инициатива. И такие команды как правило недолговечны: подумали, нашли решение, доложили его руководству и разошлись.

Межфункциональная команда для решения сложных проблем — это противоположность локальной команде. Эта команда собирается для решения сложных, разноплановых и межфункциональных задач, в которую объединяются сотрудники различных подразделений, различные с точки зрения функционала, но как правило, находящиеся на одном уровне иерархии. Иногда в них вовлекаются много сотрудников, например, подрядчики и поставщики. Синергия в таких командах достигается за счет активного обмена различными знаниями между сотрудниками и объединения различных экспертных точек зрения. Межфункциональные команды образуются не самопроизвольно и требуют достаточно большое время на старте, чтобы все стороны договорились о правилах взаимодействия и работы. Это сложные социальные группы со своей групповой динамикой.

Второй разрез — это управление командой. Межфункциональная команда для решения сложных проблем организуется и управляется традиционными средствами иерархического менеджмента, а локальная команда почти не нуждается в управлении.

Самоуправляемая команда — это команда, которая не управляется «сверху», это команда, без явно выделенного руководителя, хотя, чаще всего, ведомая неформальным лидером. По сути, это та самая бирюзовая организация в миниатюре, о которой сейчас так много говорят, где объединение сотрудников происходит не только вокруг задачи, но и вокруг общих ценностей и подходов к решению проблем, а также вокруг лидера, которому верят. За счет такого единения и достигается синергия в таких командах.

При этом, самоуправляемая команда — это команда, в которую объединяются сотрудники, как правило, работающие в смежных и соседних подразделениях. Такие команды нуждаются в управлении, и, таким образом, не относятся к типу локальных команд для решения функциональных проблем. Команда берет на себя какие-то властные полномочия по решению задач. Ее участники договариваются о том, как они будут выполнять задачи и процедуры, сколько людей нужно, как распределяется нагрузка и какие ресурсы потребуются.

Наконец, третий разрез — это формат работы, сегодня имеющий два противоположных полюса: офисный или удаленный.

Виртуальные команды — это команды, созданные из удаленно работающих сотрудников, территориально распределенных или даже работающих на временной основе. В остальном эти команды похожи на межфункциональные команды для решения сложных проблем — в них собираются различные сотрудники и требуется управление такой командой.

Недостатки самоуправляемых и виртуальных команд

Локальные и межфункциональные команды — это традиционные знакомые всем образования и их обсуждать нет смысла. Обсудим недостатки самоуправляемых и виртуальных команд.

Виртуальные команды хороши, если необходимые для решения задачи эксперты пространственно разделены, но они сталкиваются с проблемами взаимодействия. Мы все хорошо понимаем, что отсутствие личных коммуникаций ведет к урезанному невербальному каналу, усложненному взаимопониманию и отсутствию чувства коллектива. И виртуальные

команды очень сильно страдают от этого. И необходимы значительные усилия руководства и специальные активности для восстановления нарушенных социальных контактов.

Самоуправляемые команды выглядят заманчиво, однако они плохо работают в ситуациях, когда нужна жесткая операционная эффективность.

На первый взгляд, очень заманчиво выглядят самоуправляемые команды, однако они эффективны далеко не всегда. Самоуправляемые команды плохо работают в ситуациях, когда нужна жесткая операционная эффективность, об этом говорят несколько исследований. Причина в том, что в самоуправляемых командах формируются определенные внутренние нормы, определенная динамика выполнения задач и далеко не всегда она оказывается максимально быстрой и эффективной по ресурсам. Совсем нередко внутренние нормы самоорганизующихся команд нацелены на скорость коммуникации, передачи знаний и выработки сложных решений. И попытки управлять самоорганизующейся командой чреватые — они могут достаточно серьезно сопротивляться внешнему влиянию. Некоторые эксперты даже пишут, что как только возникают тяжелые для компании времена, то нужно разрушать самоуправляемые команды и уделять все внимание операционной эффективности. Это, конечно, крайняя точка зрения, но верно и то, что самоуправляемые команды недешевы.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Можно ли утверждать, что команда является малой группой, в которой формальная и неформальная структуры максимально совпадают? Поясните.
2. В чем вы видите сходства между первичной группой и командой?
3. Может ли любая рабочая группа являться потенциальной командой?
4. В чем разница между реальной и высокоэффективной командой?
5. Какой из предложенных подходов ролевой дифференциации членов команды вам представляется более правильным? Поясните.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ/Тема

1.2. Психологические особенности командообразования- Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о психологических особенностях командообразования
- изучить характеристики групповой динамики

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1.1. | Психологические основы командного строительства | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 1.2. | Развитие поведения команды | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция |

| | | |
|-----|-----------------------------------|---|
| | | Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |
| 1.3 | Характеристики групповой динамики | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 1.2. Психологические особенности командообразования

Текст лекции.

Одним из важнейших факторов успешной работы команды является психологическая совместимость ее членов. Только при наличии сплоченности формальная рабочая единица или обычная группа может стать командой.

Психологическая совместимость включает целый ряд качеств:

- - физиологических (половозрастные и другие физиологические особенности);
- - психофизиологических (различие темпераментов и биологических потребностей);
- - собственно психологических (личностный характер и мотивы поведения);
- - социально-психологических (ценности, интересы, ролевые ожидания).

Одним из исходных моментов обеспечения психологической совместимости является учет особенностей темперамента членов группы.

Учет и оптимальное сочетание разнообразных личностных характеристик являются важным фактором групповой совместимости и эффективности.

Наилучшее использование индивидуальных и деловых качеств работников может быть обеспечено с помощью различных механизмов психологической совместимости. - Подобие и взаимодополнение личностных качеств взаимодействующих работников. Подобие качеств необходимо, например, при формировании экипажей самолетов или судов, при работе на конвейере с заданным темпом.

- - Контрастность свойств и качеств. Этот механизм совместимости

встречается довольно редко и проявляется в основном лишь тогда, когда у всех работников наблюдается ярко выраженная устремленность к общей коллективной цели. В этом случае сотрудники с контрастными качествами полнее отражают и воспринимают реальность, например, в финансовом отделе в настоящий момент работают сотрудники, которых можно условно разделить на две группы по возрасту: сотрудники старше от 40 до 53 лет и сотрудники от 20 до 30 лет. Первые отличаются основательностью в работе, внимательным отношением к деталям, но для них характерна относительно небольшая скорость выполнения работы. Вторые, напротив, очень быстро выполняют свою работу, но упускают некоторые детали. Вторая группа, в основном, сосредоточена на сборе и обработке информации, первая на анализе и контроле. Таким образом, достигается эффективность работы команды.

- Гомеостаз -- саморегулирование системы, обеспечивающее поддержание равновесия с помощью обмена информацией; перераспределение ролей и функций, имеющее целью устойчивость и эффективность групповой деятельности. Явление гомеостаза наиболее ярко наблюдается в высокомотивированных, сплоченных коллективах и проявляется, в частности, в том, что группа под влиянием требований ситуации гибко реагирует на нее, сама перераспределяет функции ее членов, выполняет работу отсутствующих (например, заболевших), изыскивает скрытые резервы. Строго говоря, гомеостаз, не исключая действия первых двух механизмов психологической совместимости, отражает качественно новые, системные свойства группы как целостности.

Следует отметить, что несмотря на важность значения психологической совместимости команды, необходимо пристальное внимание уделять профессиональным качествам ее членов.

Осознание руководителем психологических особенностей команды позволяет выделить пять ключевых областей, в которых деятельность команды должна подвергаться пристальному наблюдению и оценке:

- - миссия команды;
- - достижение целей;
- - наделение полномочиями;
- - открытые честные коммуникации;
- - положительные роли и нормы.

При условии контроля над этими ключевыми функциями команды могут быть эффективными и вносить свой вклад в достижение целей организации.

В мире современного бизнеса, эффективная командная динамика становится все более важным фактором успеха. Командная динамика - это способность членов команды работать вместе, обмениваться идеями и поддерживать друг друга, чтобы достигать общих целей. В этой статье я приведу несколько ключевых шагов, которые помогут вам создать эффективную командную динамику 1. Установите общие цели и ценности

Чтобы команда работала согласованно, необходимо, чтобы все участники знали общие цели и ценности, к которым они стремятся. Руководитель должен четко определить цели и показать, как каждый участник команды делает свой вклад в достижение этих целей. Также важно, чтобы каждый член команды разделял общие ценности и знал, как они соотносятся с целями команды.

2. Создайте культуру открытости и доверия

Для создания эффективной командной динамики необходимо создать культуру открытости и доверия. Руководитель должен поощрять команду к открытому общению и обмену идеями. Это поможет членам команды лучше понимать друг друга и работать более эффективно. Также важно, чтобы руководитель доверял своим сотрудникам, что поможет создать атмосферу, в которой члены команды чувствуют себя комфортно, чтобы высказывать свои мысли и идеи.

3. Поддерживайте индивидуальное развитие

Для того чтобы создать эффективную командную динамику, необходимо помнить, что каждый член команды индивидуален. Руководитель должен учитывать индивидуальные потребности и интересы каждого члена команды и помогать им развиваться. Это поможет укрепить участников команды и увеличить их вклад в общие цели.

4. Обеспечьте четкую коммуникацию

Четкая коммуникация - ключевой фактор для создания эффективной командной динамики. Руководитель должен обеспечить систему коммуникации, которая будет прозрачной и эффективной. Это может включать регулярные встречи и обсуждения, где каждый член команды может высказать свое мнение и обсудить текущие проблемы и задачи. Также важно убедиться, что информация передается четко и своевременно, чтобы избежать недоразумений и проблем.

5. Распределите роли и задачи

Для того чтобы команда работала эффективно, каждый участник должен знать свою роль и задачи. Руководитель должен распределить задачи между членами команды, учитывая их сильные стороны и навыки. Также важно, чтобы каждый член команды знал, что от него ожидается, и что он должен делать, чтобы достичь общих целей.

6. Поддерживайте позитивный настрой

Позитивный настрой - важный фактор для создания эффективной командной динамики. Руководитель должен поощрять позитивное мышление и отношение к работе и команде. Это поможет создать атмосферу, в которой члены команды будут работать лучше и более эффективно. Также важно, чтобы руководитель показывал свой позитивный настрой и поддерживал команду в трудные моменты.

Например: после сдачи крупного проекта или задачи лучше отметить такую победу, к примеру, походом в бар или кафе. Неформальная обстановка поможет участникам команды сблизиться и почувствовать небольшую разгрузку перед новым проектом.

7. Оценивайте результаты

Для того чтобы улучшать эффективность командной работы, необходимо регулярно оценивать результаты. Руководитель должен следить за выполнением задач и достижением целей, а также собирать обратную связь от членов команды. Это поможет узнать, что работает хорошо, а что нужно улучшить, и сделать корректировки в работе команды.

В заключение, создание эффективной командной динамики требует от руководителя тщательного планирования и постоянной работы над улучшением команды. Но если принимать во внимание вышеприведенные рекомендации, то у вас будет больше шансов создать успешную команду, которая будет работать эффективно и достигать общих целей.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Назовите основные отличия механистической модели организации и органической. Поясните, почему именно при органической модели уместна командная работа.
2. Вспомните слова Джека Гордона, которые послужили эпиграфом к введению в дисциплину: «Основанные на командной деятельности рабочие процессы... позволяют обойти волчьи ямы иерархического управления». О каких «волчьих ямах» идет речь и почему команды позволяют их обойти?
3. Какие из преимуществ команд позволяют повысить эффективность деятельности в организации?
4. Какие формы командного вознаграждения вы наблюдали (или использовали) в командах?

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ / Тема 2.1 Условия успешного действия команды - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- изучить методики оценки успешности команды

- сформировать знания о технологиях формирования профессиональной команды

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Управленческая команда как форма профессиональной команды | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция |

| | | |
|---|--|--|
| | | Лекция-дискуссия |
| 2 | Технология формирования профессиональной команды | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | <i>Основные этапы и направления строительства команд</i> | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 2.1. Условия успешного действия команды

Текст лекции.

Тенденции современного времени таковы, что в образовательных организациях резко возрастает роль и значение системы управления, способной своевременно принимать своевременные стратегически важные решения, создавать все необходимые условия (ресурсные, финансовые, кадровые, информационные, имиджевые и т.п.) для их реализации, гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды, обеспечивать конструктивное сотрудничество и конкурентоспособность образовательной организации.

В то же самое время в самой системе управления образовательной организацией происходят существенные изменения в силу: нарастания информационных потоков; неэффективности управленческого аппарата при объединении нескольких (от 2-х до 17-ти) образовательных учреждений в единый образовательный комплекс; усложнения процесса принятия управленческих решений; смены ценностных ориентиров управленцев. Эти изменения касаются, прежде всего, структур и субъектов управления. Структуры становятся все менее жестко иерархичными, гибкими, матричными. Что касается субъектов, то налицо: а) рост их числа; б) образование горизонтальных связей между ответственными исполнителями. Иными словами, тенденцию современного управления в сфере образования можно определить как поиск способов повышения отдачи человеческого потенциала, прежде всего, управленческого в рамках наиболее целесообразных образовательных и управленческих структур образовательного комплекса. Все это создает предпосылки для формирования управленческих команд в системе управления образовательной организации, так как именно управленческая команда является одной из форм эффективного управления.

Для успешной деятельности и повышения результативности современной образовательной организации необходим переход от авторитарного и единоличного стиля управления к командному способу взаимодействия в управленческой среде.

В общетеоретическом плане использование личностного и группового потенциала работников в системе производственных отношений, возникающих по поводу осуществления функций управления, раскрыты в переводных фундаментальных трудах М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, Т. Питерса, П. Уотермана, П. Друкера, У. Оучи. Бенг Карлоф и Свен Седеборг, У. Бреддик рассмотрели организационные аспекты формирования команд, сформулировали ряд норм и правил, которыми руководствуются участники самоуправляемых,

преимущественно рабочих и целевых команд. Особое место среди работ, посвященных командам, занимают исследования Р. Мередит Белбина, центральной темой которых является развитие концепции командных ролей. Работы В. Крюгера, Блейка и Дж. С. Моутона, Г. Десслера, М. Уэста направлены на исследование практики командного текущего и стратегического управления компаниями. Существенную роль в теоретическом обосновании необходимости формирования команд вносят работы Ицхака Адизеса, сформулировавшего идею взаимодополняющей команды.

Команда – это небольшое количество человек (чаще всего 5–7, реже до 15–20), имеющих общие цели, ценности и подходы к исполнению совместной деятельности; принимающих на себя ответственность за конечный результат, способных изменить функционально-ролевую соотношенность; имеющих взаимно определяющую принадлежность свою и партнеров к данной группе [4]. Команда – это группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей личным целям каждого. Команда – это небольшое число людей с взаимодополняющими навыками, людей, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность. Члены команды взаимозависимы в работе, т. е. для достижения разделяемых целей они нуждаются в работе других членов. Для команды существенны следующие признаки: члены команды «работают вместе», «владеют отработанными процедурами взаимодействия», «продуманно позиционированы» и/или «взаимозаменяют друг друга», «направлены на достижение общей цели» и/или «имеют общее видение ситуации». Характерным признаком команды является повышенный уровень автономности поведения и коллективной ответственности за конечный результат.

Важный вклад в разработку теоретических основ и практических рекомендаций по формированию и организации эффективной деятельности управленческих команд внесли и отечественные авторы. В. Авдеев, М. Албасов, В. Маркин, Ю. Синягин подробно рассмотрели проблемы управленческих команд с точки зрения психологии межличностного поведения. С.Д. Резник, В.Г. Куликов, Ю.М. Жуков посвятили свои работы технологиям командообразования. Над вопросами образования малых групп, создания управленческих команд в системе образования работали В.Е. Агеев, Р. Акофф, В.П. Васильев. Опыт управления инновационной образовательной организацией и создание модели управления образовательной организацией рассматривали в своих работах О.Е. Лебедева, А.М. Моисеева, Т.И. Шамова, Е.А. Ямбург. Общие вопросы по теории управления образовательными системами исследовали М.М. Поташник, В.П. Симонов, П.И. Третьяков и другие.

Анализируя литературу, мы пришли к выводу, что управленческие команды – это достаточно сложное образование с собственным жизненным циклом. Управленческая команда – это группа специалистов единомышленников, принадлежащих к различным областям организационной деятельности и работающих совместно над решением различных проблем. Управленческая команда – взаимодействующая, сплоченная на базе разделяемой совокупности ценностей группа руководителей организации или ее подразделений, которые, самоорганизуясь, четко и гибко распределяя функции и ответственность, проявляя творчество, берут на себя обязательства по достижению общих целей и добиваются высоких результатов управления в нестандартных ситуациях. Управленческая команда – это объединение специалистов, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста

Управленческую команду следует рассматривать как организованную, эффективно развивающуюся группу специалистов-единомышленников, которая:

- понимает необходимость командного управления на условиях продуктивного взаимодействия и взаимозависимости всех участников команды при организации образовательного процесса;

- имеет твердую установку на плодотворное сотрудничество и эффективную совместную творческую деятельность;

- способна учитывать идеи и опыт каждого участника команды для принятия разумного, целесообразного решения, направленного на достижение обозначенной цели;

- способна создать оптимальные условия для достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, развивая единство команды, инициативность, целеустремленность на основе гибкости поведения участников команды, самоуправления и разделения функций самореализации личности.

Для повышения эффективности управленческих команд необходимо использовать закономерности их формирования, функционирования и развития. Фишбеин Д.Е. выделил следующие признаки управленческой команды: постоянство состава, регулярность совместной работы, предмет работы, командные правила, общее дело. Управленческая деятельность команды базируется на специфической функции – командной выработки решения, в отличие от управленческого аппарата. Каждая команда имеет особую внутреннюю координацию действий, основанную не на жесткой иерархической структуре подчинения и контроля, а на гибкой взаимосвязи между всеми участниками команды

Управление как деятельность в команде отличается от руководства и администрирования в общепринятом смысле тем, что на каждом этапе деятельности управляет тот, кто более уверен, компетентен и осведомлен в области разворачиваемой в данный момент деятельности. Характерной особенностью управленческой команды является то, что её деятельность напрямую связана с реализацией определенных для команд каждого уровня функций управления. В рамках образовательного комплекса в управленческую команду (на разных иерархических уровнях) могут входить помимо администрации представители общественности (социальные партнеры), родители (управляющий совет и родительский комитет), руководители дошкольных структурных подразделений и ученический совет. Небольшие коллективы получают возможность распоряжаться ресурсами, заниматься стратегическим планированием.

В успешных управленческих командах выработка и принятие решений осуществляются непосредственно командой, а функцией администратора становится создание необходимых условий, определение границ пространства решения вопросов, а также участие в затруднительных случаях, требующих объективной оценки.

Формирование управленческой команды происходит из потребностей, которые возникают в ходе реализации организационных целей. Формирование управленческой команды включает в себя: определение назначения команды (зачем существует, зачем формируем), формулировка ее цели (что команда собирается делать), постановку задач (как команда собирается делать), определение роли команды, основополагающие правила и нормы. На процесс формирования управленческой команды влияют многие факторы, которые можно условно разделить на первичные и вторичные. Первичные факторы определяют стратегию формирования команды. К первичным факторам можно отнести: содержание социального заказа (область, сфера действия); уровень сложности решаемой проблемы (требуемые организационные и технические условия выполнения); специфику внешних условий, в которых предполагается действовать (внешняя среда); личность руководителя команды (система ценностей лица, формирующего команду). Вторичные факторы определяют тактические задачи построения (подбор персонала (определение ролей для каждого участника команды, управление развитием человеческих ресурсов)).

Существует три уровня проведения процессов формирования команд.

1. Индивидуальное консультирование, т.е. управление трудными проблемами, возникающими в результате существования в организации.

2. Непосредственно формирование команды – активное командное включение в планирование организационных изменений (команда определяется как группа из более двух человек, динамично взаимодействующих, зависимых друг от друга и направленных в сторону

общей цели/ миссии. Каждый член команды играет определенную роль, занимает четкую позицию и выполняет определенную функцию в команде).

3. Построение межкомандных взаимоотношений. В организации может существовать несколько отдельных и независимых групп, из которых необходимо сформировать команды.

Также при формировании управленческой команды необходимо учитывать четыре основных подхода к формированию команды:

- целеполагающий подход (основанный на целях) – позволяет членам группы лучше ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей. Цели могут быть стратегическими по своей природе или установлены в соответствии со спецификой деятельности;

- межличностный подход (интерперсональный) – цель увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикомандных коммуникаций;

- ролевой подход – проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей; предполагается, что роли членов команды частично перекрываются;

- проблемно-ориентированный подход к формированию команды (через решение проблем) предполагает организацию заранее спланированных серий встреч с командой людей, имеющих общие цели и организационные отношения по фасилитации процесса

Что касается методов формирования управленческих команд, то методы необходимо адаптировать с учетом специфики каждой организации, в частности образовательной. Влияние на выбор методов могут оказывать множество факторов, таких как: корпоративная культура; организационная структура; менталитет; ценности организации; психологическая совместимость индивидов; цели и задачи организации; компетентность руководства; корпоративная и конкурентная стратегия; область постановки целей, человеческий капитал, лидерство, стратегические альянсы, организационное поведение и т.д.

В условиях образовательных организаций наиболее актуальными мероприятиями для формирования управленческой команды образовательной организации являются:

1. Формирование кадрового резерва.
2. Привлечение и закрепление молодых специалистов.
3. Повышение квалификации и переподготовка сотрудников (курсы, мастер-классы, тренинги, консультации).

Говоря о том, что управленческая команда сформирована и эффективна в работе, можно утверждать, что ранее были соблюдены следующие условия: участники имеют единое представление относительно целей, средств и методов достижения целей; в команде создан баланс между сплоченностью и напряжением; разработаны и согласованы механизмы принятия решений; функциональные обязанности и роли участников разделены и достаточны для достижения целей; выработаны нормы и правила работы; есть общекомандные ценности [11].

Итак, в соответствии с вышесказанным мы рассматриваем управленческую команду образовательной организации как многоуровневую команду руководителей, которая состоит из рабочих команд на основе четко и гибко распределенных функции и ответственности, члены которой осознают взаимозависимость и необходимость сотрудничества согласно утвержденной структуре управления, имеют твердую установку на совместную, эффективную творческую управленческую деятельность и способны сплотить индивидуальные идеи и опыт каждого для получения высоких результатов и достижения единой цели в развитии образовательной организации.

Управленческая команда является уникальным ресурсом, который необходим для успешного развития образовательной организации в условиях ограниченных ресурсов и возрастающей конкуренции.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды.
2. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды.
3. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ / Тема 2.2 Развитие команды. Эффективность команды- Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы успешной деятельности команды
- изучить показатели эффективности деятельности команды

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Динамика успешности развития команды | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Этапы развития команды | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Мониторинг эффективности команды в целом. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 2.2. Развитие команды. Эффективность команды

Текст лекции.

Любая команда в бизнесе или на предприятии демонстрирует определенную эффективность. От этого зависит дальнейший успех выбранной деятельности. Иногда руководству требуется полностью поменять весь штат для улучшения результатов, а иногда – произвести замену одного-двух человек. Бывает и так, что подчиненным просто не хватает

опыта или времени на реализацию проектов. В соответствующих ситуациях придется разрабатывать новые концепции поведения на рынке.

В данной статье будет рассказано о том, как правильно определить эффективность команды и ее членов. Предстоит разобраться в существующих метриках и концепциях улучшения работы членов организации.

Что такое эффективность

Эффективность команды – это групповая эффективность. Так принято называть способность команды добиваться изначально обозначенных целей и выполнять задачи на 100%. Здесь все члены связаны между собой одним проектом, но у каждого будут свои должностные обязанности.

Оценить то, как команда работает, помогает только тщательный анализ итогов труда. От полученных результатов придется отталкиваться при дальнейших разработках концепций поведения на рынке и в пределах предприятия.

О критериях

Эффективность членов команды может оценивать по разным показателям. Много зависит от того, какой именно бизнес ведется. Хэкман выдвинул несколько критериев, облегчающих проведение анализа:

1. Результаты, полученные в конечном итоге. Если члены команды выполнили задачи на 100% и так, как задумано (или лучше) – у компании нет никаких проблем. Работоспособность будет на достойном уровне.

2. Социальные связи. Коммуникации между членами команды должны выстраиваться так, чтобы всем было комфортно работать. Это помогает улучшить итоговые результаты.

3. Обучение. Опыт в командной среде должен соответствовать задуманному проекту. Именно поэтому за сложную работу новичкам браться не рекомендуется.

При оценке команды нужно принимать во внимание достаточно большое количество факторов. Поэтому рекомендуется проводить анализ поэтапно. Желательно выбрать одну или несколько метрик, помогающие добиться желаемого.

Конфликты как главная помеха

Стоит обратить внимание и на то, что при оценке результативности и продуктивности членов команды немаловажную роль играют конфликты. Иногда именно они тормозят деятельность, не позволяя достигать высот.

Конфликты в команде бывают:

1. В отношениях. Такой вариант предусматривает межличностную неприязнь. Пример – когда одному сотруднику не нравится коллега.

2. По задачам. Это более сложная ситуация. Конфликт задач представляет невозможность членов организации прийти к общему мнению относительно дальнейшего поведения. Каждый будет продвигать свою точку зрения, не уступая другим.

Чтобы исключить данный момент, необходимо не только грамотно набирать членов в штат. Директор должен выбрать хорошего лидера. Желательно для каждого проекта. Этот прием поможет четко формулировать задачи, а также перекладывать ответственность за результат на одного человека.

Метрики для анализа

Оценить качество работы сотрудника и всего штата можно, учитывая несколько метрик. Все предложенные далее варианты помогут не расплыться на множество факторов, ориентируясь только на ключевые вопросы.

Планы и реалии

Выявить проблемы работы команды можно по результатам завершенного проекта. В ходе использования данной метрики анализируется ранее составленный план и то, что получилось «на выходе».

Пример – компания решила внедрить новые технологии при реализации проекта. Это несколько затормозило скорость работы над задачей, но конечный результат превзошел все ожидания. В описанном случае нецелесообразно говорить о неэффективности труда.

Анализ метрики «планы/результат» позволит понять, на что на самом деле способен штат. Если выполняется малый процент запланированного, самое время задуматься, в чем заключается такой исход. Может, у сотрудников не хватает опыта или навыков, а иногда процессу развития мешают личные конфликты и неграмотно организованный график.

Рабочий цикл и его выполнение

Agile метрика используется в разных сферах деятельности для оценки команды и ее результатов труда. Данная система предусматривает:

- тщательный анализ работы, предстоящей для выполнения проекта;
- разделение плана на более мелкие составляющие;
- поручение небольших «блоков обязанностей» отдельным членам команды.

Дробление задачи на подзадачи – отличный способ отслеживания результативности. Руководитель сможет понять, кто и как справляется со своими обязанностями, на каком моменте и почему возникли затруднения.

Стоит запомнить одно простое правило: чем короче рабочий цикл, тем быстрее и лучше трудятся кадры. Такой вариант особо важен для проектов с весьма сжатыми сроками и сложной первоначальной структурой.

Значимость посещаемости

Во время командной работы оценивается не только итоговый результат всего штата, но и личные показатели труда каждого отдельного его члена. Огромную роль здесь играет посещаемость.

Если сотрудник отсутствует на работе долгое время, а эффективность выполнения проекта снижается не слишком сильно – такой подчиненный малоэффективен. От подобных кадров со временем избавляются.

Нужно учесть, что отсутствие «значимых» кадров сильно стопорит развитие проекта и его завершение. В данном случае руководителю предстоит поинтересоваться, почему посещаемость сотрудников падает. Может, все дело в выгорании или наличии какого-то заболевания. Тогда предстоит принять соответствующие меры поддержки.

Ошибки и дефекты

У следующей метрики наблюдается весьма активное применение в разработке программного обеспечения и информационных технологиях. В ходе нее нужно оценить возникшие в процессе работы баги, ошибки и сбои. А еще – разработать концепции, которые в будущем позволят выпускать более совершенные продукты.

Здесь на помощь придет «обратная связь». Пример – общение с целевой аудиторией и отзывы заказчиков. Тестирование (особенно при разработке ПО) тоже играет немаловажную роль.

За что отвечает оценка

При оценке команды и ее членов удастся решить сразу несколько актуальных для бизнеса вопросов:

- определение сильных сторон организации и направлений дальнейшего развития;
- обнаружение «токсичных» элементов – сотрудников или их групп;
- грамотное определение потенциала каждого подчиненного.

Полученные в ходе сбора данных сведения анализируются. Руководитель, опираясь на результаты, сможет сделать вывод не только о результативности труда, но и о целесообразности сохранения прежнего состава команды.

Этапы оценки

В каждом коллективе рано или поздно проводится оценка труда. Ее эксперты рекомендуют организовывать в несколько этапов:

1. Интервью. Оно должно быть «индивидуальным». Руководитель беседует с каждым членом команды и определяет ключевую «боль» в пределах штата.

2. Тестирование. Тут предусматривается определение роли каждого человека в штате. А еще данный этап позволяет понять, какие сильные и слабые стороны имеются у сотрудников.

3. Организация воркшопа по улучшению «проблемных» процессов. Особое внимание рекомендуется уделить командному взаимодействию.

4. Проведение качественной сессии с обратной связью для руководства и каждого члена команды.

Далее остается проанализировать получившиеся результаты и выбрать дальнейший алгоритм действий.

Методики повышения эффективности

Эффективная команда – это результат грамотного поведения внутри компании. И не всегда сбой в работе и снижение работоспособности лежит непосредственно на членах предприятия. Далее представлены самые распространенные методики воздействия на компанию с целью улучшения итоговых результатов ведения деятельности.

Формулирование задач

В любом коллективе перед тем, как браться за ту или иную работу, нужно обозначить общие цели и задачи. Чем грамотнее будет решен этот вопрос, тем лучшие результаты окажутся «на выходе».

Команда и каждый ее член должны четко понимать, чем и для чего они будут заниматься. А еще – какого результата хочется добиться в конечном итоге.

Особую роль здесь играет значимость каждого отдельного кадра. В коллективной работе важны все сотрудники. Этот момент необходимо подчеркнуть. А еще – объяснить, почему вклад каждого члена штата особо важен.

Организация труда

Оценка работы команды осуществляется на основании анализа многочисленных факторов. Особую роль на трудоспособность накладывает организация работы в пределах компании. Эти рекомендации помогут улучшить эффективность в любом бизнесе:

- довериться автоматизации – то, что может выполнять «машина», не стоит лишний раз поручать человеку;
- проанализировать составленный план и сроки, отведенные на выполнение проекта – может, они слишком короткие;
- обговорить с подчиненными график работы – многие ИТ организации позволяют трудиться «на удаленке» для удобства кадров;
- соблюдать гармонию при поведении летучек и собраний.

Когда работа организована гармонично, добиться колоссальных результатов в пределах даже самого трудного проекта не очень тяжело. Люди будут выполнять должностные обязанности в том темпе, в котором удобно всем. Этот прием сократит вероятность ошибок и сбоев у итогового продукта.

Среда для общения

При оценке команды изучается среда, в которой находятся все ее члены. Работодатель должен позаботиться о том, чтобы всем было комфортно. Здесь огромную значимость имеет неформальное общение и налаживание контактов внутри предприятия.

Многие лидеры в ИТ стараются проводить корпоративные события и организовывать коллективный отдых. Это сближает членов команды, позволяя им найти общий язык друг с другом. Компания, в которой люди умеют общаться, достаточно быстро добивается успехов на рынке.

Образование и карьерный рост

Никто не будет выкладываться на все 100%, если ему не гарантируют личностный и карьерный рост. Сотрудник просто не увидит смысла в этом. Поэтому руководителям придется выяснять, насколько перспективны их предложения для подчиненных.

В качестве поощрения за эффективный труд чаще всего предлагают:

- надбавки;

- дополнительный отпуск;
- обучение за счет компании;
- повышение квалификации;
- повышение в пределах компании или команды.

Если образования и опыта у нанятых кадров не хватает, можно или обучить их «под себя», или заменить «проблемных» работников. Данный вопрос остается на усмотрение каждого отдельного руководителя.

Мотивация

При оценке трудов команды анализируется еще и их заинтересованность в качественном выполнении обязанностей. Важно создать условия, при которых человеку будет интересно и выгодно «выкладываться на все 100%», а иногда и работать сверхурочно.

Чаще всего в качестве основной мотивации выступает повышение зарплаты, а также разнообразные премии и надбавки. «Поощрение рублем» способно заинтересовать даже самого способного, но ленивого кадра.

Инструменты и технологии

Чтобы организация хорошо проявила себя, нужно заранее позаботиться о том, чтобы у членов команды были:

- технологии для выполнения проекта;
- возможности автоматизации некоторых процессов;
- необходимые для поставленной задачи инструменты.

Инструментарий и технологии не должны устаревать – иначе в работе будут использованы «старые приемы», которые «выходят из моды».

Оценка команды – непростое решение, требующее тщательного анализа многочисленных факторов. Если не получается справиться с задачей самостоятельно, рекомендуется воспользоваться аутсорсом. Специалисты «извне» обычно способны дать объективную оценку не только бизнесу, но и конкретному штату.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Динамика успешности развития команды.
2. Этапы развития команды.
3. Особенности индивидуального развития членов команды.
4. Проблемы сопровождающие жизненный цикл группы.
5. Мониторинг эффективности команды.
6. Понятие и формы мониторинга.
7. Профилактический мониторинг эффективности команды.
8. Мониторинг личной эффективности лидера и членов команды.
9. Мониторинг эффективности команды в целом.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА /Тема 3.1. Источники и виды власти. - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание об основах лидерства
- изучить качества, задачи и функции руководителя -лидера

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------|----------------------------|
| 1. | Природа лидерства | Информационная лекция |

| | | |
|----|---------------------------|--|
| | | Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Виды власти в организации | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3. | Формы влияния лидера | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 3.1. Источники и виды власти

Текст лекции.

Власть — это возможность диктовать свои требования, которые окружающие выполняют вопреки личным желаниям и установкам

Легитимная власть в менеджменте — заслужите доверие

Легитимность власти — это не запись в трудовой книжке, а признание большей половиной команды лидерства босса и согласие по доброй воле и собственному желанию исполнять его приказы (просьбы). Подобное возможно при условиях:

- сотрудники считают руководство справедливым, поэтому готовы подчиняться;
- правильность постановки знаний и обоснованность требований не вызывают сомнений;
- персоналу удобно точно реализовывать указания — меньше мороки и 100% уверенности в результате.

При иных раскладах возможны варианты в действиях подчиненных: выскажут свое мнение и обоснуют (даже в присутствии третьих лиц); молча согласятся, но сделают так, как считают нужным, а потом начнут оправдываться (ошибся, не понял, подумал, что так будет оптимально).

Власть признается легитимной и устойчивой, когда менеджер способен побуждать людей, причем по их доброй воле на действия, которые они не стали бы предпринимать или без принуждения отказываться от собственных намерений.

Легитимность позволяет успешно использовать и комбинировать все формы власти и влияния в менеджменте. А именно власть: законную (традиционную); принуждения; вознаграждения; эталонную (харизматическую); экспертную.

Законная власть — статус без гарантий

Казалось бы, чего проще — законная власть, то есть официальное подтверждение в штатном расписании, наделяет руководителя необходимыми полномочиями: от перспективного планирования и контрольных функций до увольнения нерадивых кадров... Тем не менее метод влияния, основанный на традиции, имеет серьезные недостатки.

Первый — сковывается инициатива сотрудников и финансово-экономическая самостоятельность структурных подразделений. Второй — персонал может бойкотировать (исподволь или открыто) любые нововведения как внутри отделов, так и в целом по компании. Причины: рядовые исполнители и начальники первичных и средних управленческих звеньев боятся изменений, пытаются избежать лишней нагрузки, желают сохранить свой статус-кво...

Ошибки при использовании законной власти: излишнее регламентирование всех действий сотрудников (независимо от ранга) и тотальный контроль за правильностью выполнения распоряжений. Подобные установки приводит к потерям временного ресурса руководителей. Вдобавок подчиненные быстро приобретают сноровку в игнорировании команд или выполнении их «для галочки» (лишь бы отцепился менеджер). Народ учится приводить «серьезные» аргументы, почему не получен нужный результат.

Устраните проблему, позаботившись о балансе власти, то есть равновесии во влиянии между управляющим системой и исполнителями или организованными группами. Ведь любой босс (знает он это или нет) зависит от персонала. Речь идет о:

- своевременном получении правдивой информации;
- качественном и в установленные сроки выполнении работ;
- недопущении скандалов и склок в структурных подразделениях...

Чтобы избежать скрытого саботажа и массы других неприятностей не провоцируйте чувства безысходности, депрессии и ненужности у сотрудников. А также, как говорится, не тяните одеяло на себя — научитесь правильно делегировать часть полномочий заместителям и требуйте от них подобных действий по отношению к заведующим отделами. Это сократит ваш рабочий день с безразмерного до восьмичасового.

Количество основных недостатков и преимуществ законной власти одинаковое

Ситуация кардинально изменилась, когда поменяла одного за другим нескольких заместителей, нашла нужную кандидатуру и поделилась как властью и полномочиями, так и обязанностями.

Власть, основанная на принуждении — кнут наготове

Использование власти, основанной на принуждении в менеджменте, рекомендуется продемонстрировать один раз и в исключительном случае. Жесткий прием (метод влияния — страх) правомерен и дает результат, когда сотрудник нарушил четкое распоряжение или установленный регламент.

Если же босс перманентно реализует свои полномочия через психологическое насилие, то специалисты постоянно находятся в ожидании «разноса» и/или административных санкций. Речь идет о наиболее распространенных опасениях: быть униженным; остаться без премии или тринадцатой зарплаты; услышать вердикт о понижении в должности или увольнении. Кроме того, некоторые люди испытывают сильнейшее беспокойство от мысли о потере уважения шефа, а также боязнь испортить комфортные служебные отношения. Соответственно, опасения являются распространенной причиной того, что подчиненные позволяют на себя влиять.

Ошибки в использовании власти принуждения. Регулярное подавление не эффективно, ведь люди находят способы защиты:

- начинают ловко хитрить, заранее продумывая свои действия и слова, плюс правдоподобно лгать;
- при любой проблеме ищут виновных и перекладывают ответственность на коллег;
- искажают факты и отчетные данные.

Результат: производительность в коллективах, оставляет желать лучшего. Достижение запланированных показателей дается с трудом и при постоянном жестком контроле каждого сотрудника и всех вертикалей компании, что связано с большими затратами времени и усилий. Говорить о раскрытии способностей и потенциала работников вообще не приходится.

Главное удобство полномочий, строящихся на принуждения — простота в применении и быстрое достижение результатов

Не используйте личные фобии каждого подчиненного — гораздо эффективнее пустить в ход общие опасения, например, показательное увольнение. Действия руководителя запоминаются на долгие годы и передаются новичкам с помощью безотказного инструмента — сарафанного радио.

Власть, основанная на вознаграждении — пряники ограничены

Наиболее действенный и безотказно себя зарекомендовавший способ управления людьми — использование власти, основанной на вознаграждении. Метод влияния — позитивная поддержка. Руководитель может помочь сотруднику удовлетворить пять из семи основных потребностей (по Абрахаму Маслоу):

- физиологическую (финансовая составляющая обеспечивает запросы низшего уровня — питание, оплату за квартиру, покупку одежды);
- принадлежности к социальной группе (работа в авторитетной компании или когорте специалистов, курирующих престижные проекты);
- в уважительном отношении и адекватном отзыве относительно достижений;
- познавательные (обучение и повышение квалификации);
- в стремлении раскрыть внутренний потенциал (например, карьерные притязания).

Власть поощрения — наиболее действенный способ влияния. Люди не сопротивляются подобному удостоиванию, ведь справедливая оценка труда является основой продуктивной деятельности сотрудников. Обратите внимание: бонусы за работу могут быть двух видов. Прямые — прибавка к зарплате, премия, ценный подарок, благодарность, объявленная в присутствии коллег, продвижение по карьерной лестнице, удобный график. Косвенными — руководитель отмечает успехи и причисляет профессионала к числу лучших.

Важно: в памяти каждого из нас позитивные эмоции сохраняются дольше негативных, что позволяет боссу пополнить ряды надежных союзников, которые признают его полномочия легитимными. Казалось бы, у такого стиля руководства безграничные возможности — надо лишь знать приоритеты каждого специалиста. Однако существуют объективные ограничения — ресурсы компании не безразмерные.

Ошибки при использовании власти, основанной на вознаграждении, приводят к снижению продуктивности труда. Подобное происходит в тех случаях, когда:

- поощрение не соответствует достижениям (заниженное — падает мотивация и производительность);
- раздача «пряников» несправедлива (провоцируются скрытые конфликты в коллективе, которые обязательно возникают).

Особенности руководства, основанного на поощрении: энтузиазм сотрудников уменьшается пропорционально уменьшению бонусов

Объяснять за какие заслуги премируете мало (слова и цифры забываются), поэтому вывешивайте на доске объявлений показатели всех членов коллектива.

Эталонная власть — сила примера

Основой эталонной власти в менеджменте считаются лидерские качества, а метод влияния базируется на отменно развитых способностях вести за собой людей. Хотя, по утверждениям психологов, лишь единицы управленцев сполна наделены талантом коммуникатора или имеют навыки эффективного воздействия на оппонентов. Поэтому, данные понятия часто подменяются манипуляцией, что приводит к отрицательным результатам.

Прокачать привлекательность в общении наскоком не удастся — понадобится серьезная работа. Прежде всего рекомендуется «взять на вооружение» приемы, используемые харизматическими личностями:

- всегда выглядеть собранным и уверенным;
- развивать риторические способности, то есть говорить кратко, понятно и убедительно;
- правильно, к месту и в меру использовать жесты и мимику;
- проецировать энергию и заряжать ею окружающих;
- демонстрировать независимый характер.

Подчеркну, харизматическая власть зиждется на положительных примерах. Руководитель становится образцом, если работники повседневно видят, как начальник, не щадя живота своего, пашет наравне с остальными. Тем самым обеспечивая нормальное функционирование структурных или производственных подразделений. Естественно, наблюдая за боссом люди начинают ему помогать или просто лучше исполнять свои обязанности.

Ошибка: при растерянности шефа в трудной ситуации власть примера в одночасье пропадает. Результат нерешительности — потеря влияния на коллектив и материальный урон.

Эталонное управление возможно лишь при хорошо развитых лидерских способностях и обаяние

Харизматическую (эталонную) власть подкрепляйте преемственностью в управлении, иначе при отсутствии или смене первого лица ухудшится результативность даже наиболее талантливых и усердных специалистов.

Экспертная власть — до первой ошибки

Экспертную власть в менеджменте обеспечивает компетентность руководителя. Метод влияния основан на уверенности подчиненных в правильности распоряжений, которые обязательно приводят к достижению целей. Персонал не подвергают сомнению команды первого лица, ведь он обладает опытом, и благодаря знаниям продвинулся по службе. Кроме того, сотрудники на практике уяснили, что выполнение указаний гарантирует получение качественного результата с оптимальной затратой усилий, времени и ресурсов.

Обратите внимание: умения и навыки специалиста не служат порукой его эффективности на руководящем посту. Вотум доверия коллектива часто отдается людям без профильного образования и стажа работы в отрасли, но сумевшим приобрести необходимые компетенции в менеджменте. Речь идет об управленческом мастерстве, позволяющем правильно выбрать группу экспертов, плюс использовать инструменты, дающие возможность направлять профессионалов. Ловушка: при единственном просчете управленца теряется экспертная власть).

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

9. Назовите природу лидерства.
10. Какие методологические принципы лежат в основе лидерства.
11. Статус лидера
12. Предпосылки власти.
13. Способы влияния.
14. Результаты влияния.
15. Лидерство как функция ситуации.
16. Лидерство как социально-психологический процесс.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА/Тема 3.2. Типология лидерства - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать знание о ситуационной теории лидерства
- изучить типологию лидеров

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|-------------------------------|---|
| 1. | Ситуационная теория лидерства | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2. | Типология лидеров | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |
| 3 | Типы группового лидерства. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи Заключительная лекция |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Тема лекционного занятия: Тема 3.2. Типология лидерства

Текст лекции.

Формы проявления лидерства в политике довольно разнообразны. Попытки их классификации, предпринимавшиеся в науке, обусловлены стремлением прогнозировать вероятное поведение лидеров, обладающих теми или иными качествами.

Типология лидерства М. Вебера

Эта общепризнанная теория и по сей день сохраняет свою актуальность. Как уже отмечалось, немецкий социолог Вебер понимал под лидерством вид авторитетного, властного руководства, смысл которого заключается в способности отдавать приказы и вызывать повиновение. В качестве основания типологии лидеров он использовал понятие "авторитет", т.е. "вероятность того, что приказание встретят повиновение у определенной группы людей". Способность отдавать приказы и ожидать их выполнения основана на различных ресурсах. Мы уже не раз в предыдущих темах отмечали, что Вебер выделил три типа лидерства: традиционное, харизматическое и рациональнолегальное, которым

соответствуют три идеальных типа легитимности политической власти. Уместно еще раз повторить, что:

- 1) традиционное лидерство опирается на механизм традиций, ритуалов, силу привычки. Привычка подчиняться основана на вере в святость традиции и передачи власти по наследству. Право же на господство лидер приобретает благодаря своему происхождению. Этот тип лидерства олицетворяет правление вождей, старейшин, монархов;

- 2) харизматическое лидерство основано на вере в богоизбранность или в исключительные качества конкретной личности. Харизма – это способность увлекать за собой массы без помощи инструментов власти. Особенность харизматической власти состоит в том, что она лишена каких-либо объективных оснований, т.е. не опирается, например, на закон или традицию, а существует благодаря исключительным личным качествам харизматического лидера, веры в него;

- 3) рационально-легальное лидерство опирается на представление о разумности, законности порядка избрания лидера, передачи ему определенных властных полномочий. Его власть основывается на своде правовых норм, признанных всем обществом. Компетенция каждого носителя власти четко очерчивается конституцией и нормативными правовыми актами^[1].

В исследованиях б. Д. Парыгина выделены типы лидеров

- в зависимости от характера деятельности
 - универсальный лидер
 - ситуативный лидер
- ее содержания
 - лидер-вдохновитель,
 - лидер-исполнитель,
 - деловой лидер,
 - эмоциональный лидер
- стиля руководства
 - авторитарный лидер,
 - демократический лидер

С точки зрения масштабности решаемых задач выделяют:

- бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);
- социальный тип лидерства (на производстве, в профсоюзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т.д.);
- политический тип лидерства (государственные, общественные деятели).

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера – модель, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, а с другой – от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этого условия последователи не просто идут за этим лидером, но и желают идти за ним.

Еще одной попыткой выявления лидерских черт была теория Р. Кеттел (Cattell R.) и Г. Стайс (Stice G.), которые на основе анализа характеров людей определили три типа лидеров в зависимости от их личностных качеств: – «технический» лидер» эффективно решает оперативные задачи; имеет больше других типов лидеров возможность влиять на членов группы, так как непосредственно с ними связан; – «выдающийся» лидер оказывает наиболее сильное влияние на действия группы в любой ситуации; – «харизматический» лидер симпатичен для подчиненных (от греч. Charizma – дар, благодать божья, милость богов). Согласно английскому философу, социологу и психологу Р. Кеттелу, черты личности представляют собой относительно постоянные тенденции реагировать определенным образом в разных ситуациях и в разное время. Спектр действия этих тенденций чрезвычайно велик. Иначе говоря, черты представляют собой гипотетические психические структуры,

обнаруживающиеся в поведении, которые обуславливают предрасположенность поступать единообразно в различных обстоятельствах и с течением времени. Сопоставление черт личности лидеров с качествами последователей выявило, что лидеры значительно опережали последователей по следующим восьми свойствам личности (причем это в равной степени касается каждого из типов лидера): – нравственная зрелость, или сила «Я»; – влияние на окружающих, или доминирование; – целостность характера, или сила «Сверх-Я»; – социальная смелость, предприимчивость; 21 – проницательность; – независимость от вредных привычек; – сила воли, поведенческая компетентность; – психологическая устойчивость: отсутствие излишних переживаний, нервного напряжения. Лидеры различных типов, имея общие характеристики, между тем отличались по некоторым показателям. Например, «технический» тип лидера, по данным исследователей, обладал более высоким интеллектом, а «харизматический» тип был более устойчив эмоционально. Р. Каттел и Г. Стайссделали выводы: индивид с низким показателем социальной смелости, предприимчивости (робкий, пассивный, неуверенный в себе) вряд ли может стать лидером; тот, кто обладает высоким показателем психологической устойчивости (чрезмерно осторожен, часто волнующийся) вряд ли будет вселять уверенность в других людей; если группа более всего ориентирована на высшие ценности, то лидера для нее следует искать среди людей с высоким показателем целостности характера, или силы «Сверх-Я»

Функции лидеров

Функции лидера представляют собой главные направления его деятельности. Количество функций зависит от ряда факторов: от преобладающего типа культуры общества, политического режима, зрелости гражданского общества, уровня жизни большинства населения и т.д. Так, наличие зрелого гражданского общества и демократической культуры у граждан обуславливает ограниченное число функций лидера, поскольку в таком обществе политические роли и функции распределяются между различными политическими институтами.

- 1. Наиболее полно в деятельности политического лидера выражена интегративная функция политики. Главное призвание лидера – согласование и объединение различных групп интересов на основе общей идеи, общих ценностей и идеалов. Если в обществе высока степень социальной напряженности, то следует полагать, что политический лидер слабо реализует интегративную функцию.

- 2. Достижение целостности и гармонии социальных интересов осуществляется лидером на практике через выработку политического курса, учитывающего тенденции мирового развития и потребности различных групп общества. В этом находит выражение ориентационная функция лидера.

- 3. Проведение политического курса опирается на специфический механизм, включающий в себя систему способов, методов решения поставленных задач. Следовательно, политический лидер не только провозглашает программу, идею, но и предлагает механизм ее осуществления посредством принятия политических решений и обеспечения их ресурсами. В этом проявляется инструментальная функция лидера.

- 4. Выявив интересы, объединяющие большинство общества или большие группы людей, политический лидер может проводить преобразования в обществе, лишь создав развитые стимулы деятельности, заинтересовав эти группы. Мобилизация населения, означающая реализацию лидером его мобилизационной функции, может достигаться на основе возбуждения народного энтузиазма, симпатии к лидеру, его харизме, но может быть связана и с созданием экономических стимулов. Мобилизационная функция наиболее актуализируется, когда лидер стремится осуществить глубокие преобразования в обществе.

- 5. Лидер призван выступать гарантом справедливости, законности и порядка, защиты граждан от произвола бюрократии, беззакония, нарушения прав и свобод граждан. В этом находит свое выражение функция социального арбитража и патронажа. Обычно данная функция в массовом сознании связывается с образом "доброе и справедливое царя",

"народного президента" и т.д. Функция социального арбитража и патронажа в большей мере развита в странах, где высока степень зависимости личности от власти.

• 6. В тоталитарных и авторитарных государствах политический лидер может выполнять функцию легитимации политического порядка. Она присуща таким государствам по той причине, что обоснование правомерности политического режима не может осуществляться в них иначе, как средствами прямого обожествления личности лидера.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

4. Перечислите наиболее важные, по вашему мнению, факторы групповой сплоченности. Поясните, почему сплоченность является одним из наиболее существенных признаков команды.
5. Охарактеризуйте составляющие психологической совместимости членов команды.
6. Объясните причины того, что не каждая сплоченная группа является командой.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ / Тема 4.1 Стили лидерства и подходы в управлении организацией - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы обучения и развитие лидерских качеств и способностей
- изучить стили лидерства и специфику их применения

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Стили лидерства | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Обучение и развитие лидерских качеств и способностей | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Влияние ситуации на выбор стиля лидерства | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 4.1. Стили лидерства и подходы в управлении организацией

Текст лекции.

Лидерство — это не универсальное качество. У каждого лидера есть своя индивидуальность и опыт, которые определяют его стиль. Этот стиль может эволюционировать с течением времени, поэтому тот лидер, которым вы являетесь сейчас, может отличаться от того лидера, которым вы хотите стать в будущем.

Чтобы помочь вам разобраться, какой у вас сейчас стиль лидерства и как его использовать для повышения эффективности работы коллектива, рассмотрим 11 наиболее распространённых стилей и теорий лидерства.

1. Авторитарный (автократический) стиль лидерства

Авторитарные лидеры, также называемые автократическими, характеризуются чётким командным подходом и контролем над коллегами. Процессы принятия решений централизованы, то есть самые важные решения принимает один человек. У авторитарного лидера есть чёткое видение общей картины, но остальные сотрудники участвуют в ней только для выполнения отдельных задач по мере необходимости.

Авторитарные лидеры могут хвалить или критиковать сотрудников, но при этом они чётко отделяют себя от коллектива. Хотя может показаться, что авторитарный лидер вызывает только неприязнь, как правило, это не так. Они редко бывают настроены враждебно. Наоборот, они обычно дружелюбны и иногда даже бесстрастны.

Авторитарному лидеру характерны следующие высказывания:

- Я знаком с ситуацией лучше, чем остальные.
- При возникновении разногласий в компании я обычно прав.
- При таком большом количестве голосов мы никогда не выполним работу.
- Я не приемлю противоположные мнения о проекте, за который я отвечаю.

Преимущества авторитарного лидерства:

- Авторитарные лидеры способны выполнять проекты в сжатые сроки.
- Этот стиль полезен, когда нужны решительные действия.
- Авторитарное лидерство может быть успешным, когда лидер обладает

наиболее полными знаниями относительно остальной части коллектива.

Недостатки авторитарного лидерства:

- Данный стиль не способствует творчеству.
- Коллеги могут видеть таких лидеров в отрицательном свете из-за подавления инициативы и чрезмерного контроля.
- Авторитарным лидерам сложно примерять на себя какой-либо другой стиль лидерства, и, как правило, они не готовы отступить от своего плана.

2. Коллегиальный (демократический) стиль лидерства

Коллегиальные, или демократические, лидеры приветствуют все мнения и поощряют совместную работу. И хотя за ними может быть последнее слово, такие лидеры разделяют ответственность за принятие решений между всеми.

Коллегиальные лидеры участвуют в работе коллектива. Они уделяют время и направляют свои усилия на профессиональный рост коллег, поскольку понимают, что это поможет в достижении конечной цели. Если вы чувствуете себя уверенно в условиях совместной работы, вероятно, вам подойдёт именно этот стиль лидерства.

Коллегиальному лидеру характерны следующие высказывания:

- Если я буду полагаться на знания и опыт коллег, это поможет и мне выполнять свои обязанности.
- При возникновении разногласий в компании необходимо выслушать мнение всех участников и только потом принять решение.
- Чем больше людей работает над проектом, тем лучше будет результат.
- Я принимаю противоположные мнения, поскольку это помогает сделать конечный продукт лучше.

Преимущества коллегиального лидерства:

- Согласно исследованию Левина, это самый эффективный стиль лидерства.
- Коллегиальное лидерство способствует повышению качества работы.
- Оно поддерживает творческий настрой, а участники коллектива чувствуют себя причастными.
- Каждый понимает общую картину и заинтересован в достижении конечной цели.

Недостатки коллегиального лидерства:

- Коллективы с коллегиальным лидером не столь продуктивны, как в случае с авторитарным стилем лидерства.
- Чтобы совместная работа была эффективной, все участники коллектива должны быть вовлечены в процесс.

Читать о секрете высокой динамики в работе коллектива

3. Либеральный (попустительский) стиль лидерства

Третий стиль по Левину — это либеральный, или попустительский, стиль лидерства. Либеральные лидеры крайне редко дают какие бы то ни было указания коллективу. Они предоставляют сотрудникам полную свободу в принятии решений.

Либеральные лидеры отстраняются от коллектива и предпочитают не участвовать в процессе контроля проекта. От них нечасто услышишь какие-либо комментарии. К моменту завершения проекта сотрудники могут даже и забыть, как выглядит такой лидер.

Либеральному лидеру характерны следующие высказывания:

- Коллектив способен сам решить, что для него лучше, но я ожидаю блестящего результата.
- При возникновении разногласий в компании другие могут принять решение и без меня.
- Я передаю все ресурсы в распоряжение коллектива. Поэтому я хочу, чтобы сотрудники сами проявляли инициативу и знали, что нужно делать.
- Те, у кого другое мнение, могут использовать свои методы в индивидуальном порядке.

Преимущества либерального лидерства:

- Либеральный стиль может быть полезен, если все участники коллектива являются квалифицированными экспертами.
- Этот стиль лидерства понравится тем, кому важна самостоятельность.
- Если у коллектива та же цель, что и у лидера, её можно будет достичь. Для контроля хода работ можно использовать программное обеспечение для отслеживания целей.

Недостатки либерального лидерства:

- Согласно исследованию Левина, коллективы с попустительским лидерством наименее продуктивны.
- В условиях либерального лидерства функции и обязанности сотрудников размыты.
- При таком стиле участники коллектива могут начать винить друг друга, не принимая на себя никакой ответственности.

Познакомившись с тремя стилями лидерства по Левину, мы можем зайти с другой стороны и рассмотреть теорию эмоционального лидерства. Данный подход помогает

использовать эмоциональный интеллект, чтобы оценивать ситуацию и выбирать подходящий стиль лидерства.

4. Визионерское лидерство

Визионерское лидерство сопоставимо с авторитарным стилем лидерства по Левину. Лидеры-визионеры имеют чёткое видение на долгосрочную перспективу и умеют вдохновлять и мотивировать людей.

Такой вид лидерства лучше всего подходит, когда в компании происходят большие изменения или возникает необходимость получать чёткие указания. В этих условиях люди ищут того, кому они могут доверять, чтобы проследовать за ним в неизвестное.

Данный стиль может оказаться менее эффективным в случае, когда остальные участники коллектива являются экспертами с другими идеями и мнениями, отличающимися от позиций, которых придерживается лидер. Такие специалисты не захотят слепо следовать за лидером, с которым они не согласны.

Читать о том, как сформировать авторитет эксперта (и повысить свои лидерские качества)

Преимущества визионерского лидерства:

- Участники организации получают необходимое вдохновение и понимают свои обязанности.
- Временные проблемы не удручают лидера, потому что он устремлён к конечной цели.
- Лидеры-визионеры умеют предусматривать запасные варианты решения проблем, связанных с внешними факторами, такими как политика или обстановка в мире.

Недостатки визионерского лидерства:

- Отсутствует краткосрочное видение ситуации со стороны коллективов.
- Видение может быть утрачено, если оно слишком тесно связано с личностью руководителя.
- Лидеры-визионеры склонны отталкивать идеи других участников коллектива.

Читать о том, чем группа отличается от команды

5. Коучинг

Лидер-коуч умеет выявлять сильные и слабые стороны других участников коллектива и способствует их развитию. Кроме того, такие лидеры умеют объединять навыки сотрудников с целями компании.

Данный стиль лидерства будет эффективен, если лидер отличается творческим характером, открыт для совместной работы и обеспечивает чёткую обратную связь с коллегами. Также важно, чтобы коуч знал, когда следует отступить и предоставить человеку свободу действий.

Если вам приходилось иметь дело с плохим наставником, вы знаете, что коучинг подходит далеко не всем. Если с коучем не повезло, такое лидерство может превратиться в тотальный мелочный контроль.

Преимущества коуч-лидерства:

- Лидер-коуч может создавать мотивирующую атмосферу, в которой участники с удовольствием работают над проектом.
- Чётко определённые ожидания способствуют развитию навыков у коллег.
- Данный стиль лидерства даёт компаниям конкурентные преимущества, поскольку он обеспечивает условия для продуктивной работы квалифицированных специалистов, готовых обучать других.

Недостатки коуч-лидерства:

- Коучинг требует терпения и времени.
- Этот стиль эффективен, только если другие готовы его принять.
- Лидеры-наставники в значительной степени зависят от отношений, которые могут быть сложными, если нет сыгранности команды.

Читать статью «Теория обстоятельств Фидлера: почему лидерство не единообразно»

6. Отечественый стиль лидерства

Отечественый стиль лидерства ориентирован на отношения. Главное для такого лидера — создать гармонию. Этот харизматичный лидер работает над созданием и развитием рабочих отношений, способствующих сплочению и позитивному настрою в коллективе.

Лидер с отечественным стилем помогает при создании новой команды или в условиях кризиса, поскольку в обеих этих ситуациях требуется доверие. Однако этот стиль лидерства может вредить, когда лидер слишком увлечён поддержанием образа друга и в меньшей степени занимается повышением производительности и достижением целей компании.

Преимущества отечественного стиля лидерства:

- Моральный дух команды поддерживается положительной и конструктивной обратной связью.
- Межличностные конфликты быстро прекращаются.
- Участники коллектива чувствуют свою важность и меньше подвержены стрессу.
- Отечественый стиль лидерства создаёт тесные связи в коллективах, члены которых нацелены на то, чтобы помогать друг другу.

Недостатки отечественного стиля лидерства:

- Некоторые сотрудники могут работать недостаточно эффективно, находясь вне поля зрения. Отсутствие чёткого определения обязанностей может привести к возникновению так называемой социальной лени.
- Лидеры с отечественным стилем неохотно озвучивают критику, что не помогает другим расти.
- Цели организации часто забываются.
- Участники коллектива становятся эмоционально зависимыми от лидера. Если лидер перейдёт в другую команду или уйдёт из компании, остальная часть коллектива окажется потерянной.

Читать статью «Лидерство как служение: как вести команду, выполняя её потребности»

7. Демократический стиль лидерства

Демократический стиль лидерства — это та же концепция, что и коллегиальное лидерство по Левину. В коллективе поощряется активное участие и обмен идеями всех участников. Поэтому весь коллектив ощущает себя причастным, даже несмотря на тот факт, что голос лидера в конечном итоге является решающим.

Демократический стиль лидерства эффективен в коллективах с высококвалифицированными участниками, которые способны вносить свой плодотворный вклад. При этом он в меньшей степени успешен в случае менее опытных сотрудников, обладающих не столь большим объёмом знаний в данной области. Кроме того, его не следует применять в ситуациях, требующих незамедлительных действий.

Преимущества демократического стиля лидерства:

- Атмосфера сотрудничества способствует творчеству и инновациям.
- Поддерживается высокий уровень вовлечённости и доверия среди сотрудников.
- Общие цели обеспечивают высокий уровень ответственности и продуктивности.

Недостатки демократического стиля лидерства:

- Для совместной работы требуется больше времени.
- Лидер может утратить доверие участников, если он принимает решения без их участия.
- Демократический стиль лидерства неэффективен, если участники коллектива не обладают необходимой квалификацией.

8. Эталонный стиль лидерства

Лидер с эталонным стилем задаёт пример высоких показателей, продуктивности и качества. Данный стиль лидерства предполагает, что участники коллектива должны идти по стопам своего лидера. Если участники не поспевают за лидером, он вмешается и выполнит задачу правильно.

Лидер с эталонным стилем эффективен, когда он формулирует чёткие требования и мотивирует сотрудников соблюдать сроки. Такое лидерство неэффективно, когда коллектив перестаёт доверять лидеру, подвергается стрессу и перегрузке или теряет мотивацию.

Преимущества эталонного стиля лидерства:

- Лидеры с этим стилем способны достигать целей компании в установленные сроки.
- Эталонный стиль лидерства позволяет в полной мере использовать потенциал коллектива.
- Отчётность о ходе работ позволяет оперативно выявлять проблемы.

Недостатки эталонного стиля лидерства:

- При лидерстве с эталонным стилем сотрудники могут испытывать стресс и терять мотивацию, что вызывает снижение морального духа в коллективе.
- Сотрудники могут перестать доверять лидеру, если он будет следить за каждым их шагом и корректировать каждое их действие.
- Излишнее внимание к результатам и срокам чревато снижением творческого потенциала.
- Недостаточная обратная связь.

9. Директивный стиль лидерства

Директивный стиль лидерства аналогичен авторитарному, или принудительному, стилю. Лидер с таким стилем ставит перед командой чёткие цели и задачи, ожидая от сотрудников их строгого выполнения. Они вводят правила и процедуры для создания соответствующей структуры.

Директивное лидерство обычно применяется в тех случаях, когда у сотрудников нет ни навыков, ни опыта. В такой ситуации сотрудникам необходима структура, позволяющая им выполнять задачи. Данный стиль лидерства также эффективен в экстренных ситуациях, когда нет времени на обсуждение. Если и использовать этот стиль лидерства, то делать это следует в сочетании с другими стилями.

Преимущества директивного стиля:

- Наличие чётко определённых ожиданий способствует повышению эффективности работы.
- Полезен в условиях кризиса, поскольку позволяет оперативно принимать решения.
- Директивный стиль лидерства может быть эффективен в коллективах с низкоквалифицированными или неопытными сотрудниками.
- Лидеры с директивным стилем могут быстро определять отставание у тех или иных сотрудников.

Недостатки директивного стиля:

- Если лидер не обладает большим опытом, чем у коллектива, этот стиль лидерства не работает.
- Совместная работа отсутствует, что сдерживает творческий потенциал.
- Моральный дух команды может значительно снизиться, а сотрудники могут потерять интерес.
- Работа коллектива в значительной степени зависит от лидера, из-за чего возникает «узкое место».
- Лидер с директивным стилем может легко превратиться в авторитарного лидера.

Теорию эмоционального лидерства можно легко реализовать в повседневной работе. Сначала определите тип коллектива, с которым вы работаете. Затем подумайте, какие стили лидерства лучше всего подходят для решения ваших задач. Далее попробуйте скорректировать свой стиль эмоционального лидерства с учётом возможных сценариев. После некоторой практики эта теория может изменить ваш подход к лидерству.

10. Трансформационное лидерство

Помимо теории лидерства Левина и теории эмоционального лидерства есть ещё два стиля лидерства, достойных вашего внимания: трансформационное и транзакционное лидерство.

Оба этих стиля были описаны Бернардом М. Бассом, американским психологом, изучавшим лидерство и поведение в организациях. Даже если вы ещё ничего не слышали о них, наверняка вы уже видели их в действии.

Самая популярная теория Бернарда М. Басса — это трансформационное лидерство, которое представляет собой сочетание четырёх лидерских качеств. Эта теория была сформулирована на основе концепции Джеймса МакГрегора Бёрнса 1978 года, в которой он утверждал, что лидеры и их последователи помогают друг другу повышать моральный дух и мотивацию.

Лидеры с этим стилем пользуются доверием и уважением со стороны тех, кто готов последовать за ними. Четыре лидерских качества при трансформационном лидерстве — это индивидуальный подход, интеллектуальная стимуляция, вдохновляющее мотивирование и идейное влияние. Эти четыре качества определяют, насколько трансформационным является лидер.

Преимущества трансформационного лидерства:

- Лидеры с этим стилем применяют коучинг и практикуют поощрение, чтобы вдохновлять свою команду.
- Каждый сотрудник воспринимается индивидуально, и это позволяет эффективно использовать все их уникальные навыки.
- Сотрудники объединены общим делом, что обеспечивает их рост внутри компании.
- Каждому сотруднику предоставляется свобода действий.

Недостатки трансформационного лидерства:

- Мелкие задачи легко забываются, что затрудняет воплощение концепции в жизнь.
- Постоянное присутствие лидера может привести к перегрузке и выгоранию сотрудников.
- Цели лидера должны согласовываться с целями компании, иначе возможно возникновение рисков.
- Все сотрудники должны испытывать уважение к лидеру и соглашаться с его подходом.

11. Транзакционное лидерство

Транзакционное лидерство было впервые сформулировано в концепцию социологом Максом Вебером. Затем её доработал Бернард М. Басс в противоположность трансформационному лидерству.

Для мотивации сотрудников при транзакционном лидерстве используется принцип кнута и пряника. Такой лидер считает, что чётко выстроенная система управления повышает эффективность работы. При этом участники коллектива должны в точности следовать указаниям и находиться под пристальным контролем со стороны лидера.

Преимущества транзакционного лидерства:

- Транзакционное лидерство полезно в ситуациях, когда есть ясно обозначенная проблема.
- Данный стиль лидерства может быть полезен в условиях кризиса, когда каждый выполняет свои чётко определённые обязанности.
- Сотрудники знают, что от них требуется.

Недостатки транзакционного лидерства:

- Транзакционный стиль лидерства сдерживает творческий потенциал сотрудников.
- Лидеры с транзакционным стилем не удовлетворяют эмоциональные потребности участников коллектива.

- Такие лидеры не поощряют индивидуальные инициативы.
- Данный стиль лидерства обычно неэффективен в долгосрочной перспективе, потому что он чрезмерно сосредоточен на краткосрочных целях.

Лидерство и руководство

Лидерство и руководство зачастую используются как взаимозаменяемые понятия. Однако они имеют разные значения.

Лидер опирается на своё видение, продвигая компанию вперёд и поддерживая при этом вдохновение в своей команде. Кроме того, они оказывают положительное влияние на социальном уровне и могут использовать его в интересах организации. С другой стороны, руководители могут выполнять в компании функцию операционного сопровождения проектов, используя особый стиль руководства.

Руководство — это понятие операционного толка; оно касается определения и оценки приоритетов, принятия решений о найме и увольнении, решений о компенсации и т. д. Лидер — это скорее инструктор или даже духовный наставник. Он отвечает за сохранение энергии и вдохновения у сотрудников, помогает им расти, а также обеспечивает слаженность их действий. Лидер — это источник силы и стабильности в процессе изменений.”

Не обязательно быть руководителем, чтобы быть лидером. Лидером может быть человек в любой должности, а не только в высших эшелонах. Если, работая на любой должности, вы стремитесь развить в себе лидерские качества, вам будет полезно понимать преимущества и недостатки своего стиля лидерства, а также ознакомиться с другими видами лидерства, которые вам могут подойти.

Затем мы рассмотрим различные теории и стили лидерства, чтобы вам было проще понять свой стиль. Возможно, вы даже захотите сменить стратегию.

Читать статью «Лидерство и руководство: в чём отличие?»

Какой у вас стиль лидерства?

Как вы видите, существует множество разных теорий и концепций лидерства.

Теория Левина разделяет всех лидеров на три категории, самой эффективной из которых является коллегиальное лидерство. Теория эмоционального лидерства предусматривает шесть стилей лидерства, которые эффективный лидер применяет в тот или иной момент в зависимости от текущих обстоятельств. Басс предлагает нам два противоположных стиля: трансформационный и транзакционный. В первом случае мотивация обеспечивается вдохновением сотрудников, а во втором — методом кнута и пряника.

Не существует единственно правильного стиля лидерства, но есть стиль, к которому вы склонны по природе. Какой стиль вам ближе всего? Что вам привычно? Взвесьте все преимущества и недостатки, чтобы стать лидером, который настраивает своих последователей на успех. Если с текущим стилем лидерства что-то не получается, попробуйте какой-нибудь другой подход.

Вдохновляйте сотрудников с помощью эффективного стиля лидерства

Стиль лидерства — это классификация того, как навыки лидерства используются на практике. Как мы уже знаем, у лидеров есть множество сильных сторон. Они посвящают себя выполнению самых разных задач: от мотивации сотрудников и творческого мышления до устранения проблем и принятия рискованных решений. При этом не бывает двух абсолютно одинаковых лидеров: подход к одному и тому же набору задач у разных лидеров может существенно отличаться.

Задача лидеров — добиваться того, чтобы сотрудники выполняли цели организации. Программное обеспечение для управления работой поможет вам обеспечить согласованную работу команды, откуда бы вы ей ни руководили.

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Диагностика лидерских качеств молодых специалистов.
2. Методы изучения стилей лидерства.

3. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей.
4. Авторитарный стиль лидерства.
5. Демократический стиль.
6. Попустительский или либеральный стиль.
7. Влияние ситуации на выбор стиля лидерства

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ / Тема 4.2 Этические нормы и имидж лидера - Тема лекционного занятия.

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы формирования этических норм лидерства
- изучить технологии формирования имиджа лидера

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Этические нормы лидерства | Вводная лекция Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия |
| 2 | Этапы формирования социальной ответственности | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Технологии формирования имиджа | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

1. Тема лекционного занятия. Тема 4.2. Этические нормы и имидж лидера

Текст лекции.

МОРАЛЬ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА. ПОСТУПКИ ЛИДЕРОВ, ВЫЗЫВАЮЩИЕ НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ.

Скандалы из-за неэтичного поведения возникают на всех корпоративных уровнях, но более всего на виду находятся лидеры, чьи аморальные и противозаконные действия становятся предметом обсуждения широкой общественности. Происходящее на высших уровнях иерархии отражается на представителях других уровней организации или общества.

От неспособности лидеров установить и сохранить этические нормы страдают организации, сотрудники, долевики и т. д.

Неэтичные или противозаконные поступки руководителей могут иметь для организации самые печальные последствия. Во-первых, компании, потерявшей репутацию, бывает трудно заполнить свой штат хорошими специалистами. Как показывают исследования, волна корпоративных скандалов заставила устраивающихся на работу людей уделять самое пристальное внимание тому, насколько жестко работодатель соблюдает этические нормы. Когда сотрудники теряют веру в руководителя, моральный климат в компании и результаты корпоративной деятельности заметно ухудшаются. Как показывает опыт, организация, вызывающая недоверие клиентов, просто теряет их. Кроме того, инвесторы перестают поддерживать обманувшую их компанию или даже подают на нее в суд.

Лидеры всех уровней несут ответственность за сохранение нормального этического климата в организации. В то же время им приходится сталкиваться с давлением, под которым они могут совершать неэтичные или даже противозаконные поступки. Их заставляют снижать расходы, увеличивать прибыль, выполнять требования поставщиков или других партнеров по бизнесу. В период бурного экономического роста, когда биржевые котировки акций ведущих компаний шли вверх, многие лидеры были озабочены только быстрейшим получением прибыли и соблюдением собственных сиюминутных интересов. Практика награждения менеджеров акциями их компании, первоначально призванная сблизить интересы сотрудников и долевики, привела к непомерной алчности руководителей предприятий, стремившихся искусственно завысить цены акций.

Большинство лидеров стремятся понравиться окружающим и хотят, чтобы их организация преуспевала или хотя бы выглядела преуспевающей. Вопрос лишь в том, хватит ли у лидера силы характера соблюдать этические нормы несмотря на внешнее давление. Преподаватель Гарвардской школы бизнеса Ричард Тедлоу (Richard Tedlow) пишет по этому поводу: «Очень часто жизненные события складываются так, что человек словно бы оказывается на краю скользкого склона, и лишь от его личных качеств зависит, перейдет ли он последнюю черту».

Согласно определению честности, быть честным значит утверждать моральные принципы и действовать в соответствии с ними. Через свое поведение лидеры показывают, что именно для них значимо, и если в их поступках проглядывают эгоизм и алчность, многие сотрудники воспринимают это как норму.

Например, когда топ-менеджеры ведут себя надменно и несправедливо по отношению к подчиненным, откровенно преследуя личные цели, то молодые сотрудники могут подумать, к примеру, следующее: «Когда ты видишь, что кто-то поступает неэтично, в голову закрадывается мысль: может быть, так и нужно делать?»

Как мы уже говорили, образ лидера-героя устарел, и все же некоторые топ-менеджеры переполнены чувством собственной значимости и используют каждую возможность для удовлетворения своих алчных желаний и непомерного самолюбия. Они назначают себе огромные зарплаты и премиальные, занимают фешенебельные офисы, достаивают себя различными привилегиями, совершенно не задумываясь о том, что это не принесет пользы ни вверенной им организации, ни обществу в целом. Например, руководители, получающие высокие зарплаты, в то время как их компания переживает кризис и увольняет тысячи сотрудников, не смогут создать атмосферу доверия и взаимного уважения. Неэтично ведущие себя лидеры нечестны по отношению к подчиненным, партнерам, потребителям, поставщикам, долевым участникам; они регулярно нарушают данные ими обещания или принятые соглашения.

Лидеры, для которых неэтичное поведение — норма, несправедливо относятся к подчиненным, продвигая и поощряя не тех, кто добивается лучших результатов, а тех, кто льстит их самолюбию. Такие лидеры склонны весь успех приписывать только себе, но в случае неудачи обвиняют других. Не проявляя уважения к подчиненным и отстраняя их от принятия решений, они тем самым унижают людей. Они относятся к сотрудникам как к

инструменту для выполнения приказов, не оказывают им поддержки и не создают условий для развития персонала. В то время как лидеры с высокими этическими принципами служат другим, лидеры без них концентрируют внимание исключительно на личных нуждах и целях.

Наконец, прямой путь к созданию не соответствующей нормам этики и потенциально коррумпированной организации — неспособность лидера отстоять убеждения, которые он считает правильными. Когда руководитель, чтобы не ссориться с заместителем, делает вид, что не слышит его фривольных шуток в адрес молодой сотрудницы, он создает прецедент сексуального домогательства на рабочем месте, указывающий на допустимость подобного поведения. Если лидер закрывает глаза на нечестные поступки окружающих, он дает понять сотрудникам, что несправедливость — норма корпоративной культуры. Очень часто бывает трудно отстоять свои убеждения, но это единственный способ создать благоприятную в этическом смысле среду.

Чтобы стать настоящим лидером, устанавливайте и сохраняйте высокие моральные принципы. Изгоните из организации страх и «необсуждаемые» вопросы, чтобы сотрудники могли спокойно сообщать о возникающих проблемах и нарушениях этических норм. Проводите ясную этическую политику, поощряйте этическое поведение и не закрывайте глаза на аморальные и неэтичные поступки окружающих.

Многие лидеры забывают, что цель бизнеса — создание ценностей, а не достижение экономических результатов. Лидер, живущий по правилам этики, не может игнорировать прибыль, убытки, биржевые цены акций, производственные расходы. Однако он должен признавать значение моральных и человеческих ценностей.

Несмотря на реальности корпоративной жизни, где царят алчность, жестокая конкуренция и стремление получить максимальную прибыль, лидеры могут действовать, исходя из моральных ценностей, и воодушевлять других, отстаивать высокую мораль в рабочей среде. Здесь очень важно, чтобы лидер на словах и, особенно на деле, доказывал, что он неуклонно соблюдает этические нормы. Именно на примере лидера сотрудники узнают, какие ценности в организации ставятся превыше всего.

В таблице 2 перечислены формы поведения лидера, способствующие поддержанию высоких моральных и этических норм. Такие лидеры определяют и проводят в жизнь корпоративную политику, поддерживающую этическое поведение: например, политику открытых дверей, позволяющую сотрудникам без страха беседовать на любые темы и устанавливающую четкие этические нормы. Поведение в рамках этих норм поощряется лидерами, но они нетерпимы к их нарушителям.

Формы поведения лидера, способствующие поддержанию высоких моральных норм.

1. Устанавливать и поддерживать высокие моральные принципы.
2. Концентрировать внимание на том, что приносит пользу организации и сотрудникам.
3. Являть собой пример для окружающих.
4. Быть честным с собой и другими.
5. Изгонять страх и разрешать обсуждение любых вопросов.
6. Определять и проводить в жизнь политику соблюдения этики.
7. Проявлять нетерпимость по отношению к нарушителям моральных норм.
8. Поощрять этическое поведение подчиненных.
9. Относиться к сотрудникам всех без исключения уровней справедливо, честно и уважительно.
10. Сохранять высокие моральные принципы, как в профессиональной, так и личной жизни даже при отсутствии свидетелей.

Пример этического кодекса лидера.

Что бы я ни делал, я буду вести себя честно, справедливо и открыто.

Я буду защищать информацию от потерь, утечек и неправильного использования.

Я буду избегать конфликтов и других неприемлемых столкновений интересов.

Я буду относиться к подчиненным справедливо, с достоинством и уважением.

Я буду создавать и поддерживать атмосферу, соответствующую духу этого кодекса.

Очень важно, чтобы лидеры устанавливали и поддерживали моральные нормы не только на работе, но и в личной жизни, в том числе и в тех ситуациях, когда за ними никто не наблюдает. Даже «незаметное» для постороннего глаза нарушение этики приводит к негативным последствиям. Более того, лидерам необходимо осознать, что события личной жизни влияют и на профессиональную деятельность. Лидер являет собой пример для подчиненных 24 часа в сутки и все 7 дней в неделю. Лидер должен являть собой пример для подчиненных и соблюдать этические нормы, как в профессиональной, так и в личной жизни.

Лидеры создают этическую организацию и дают понять окружающим, что они служат людям и обществу вне зависимости от того, тренируют ли они команду для победы в спортивных соревнованиях или руководят компанией ради получения прибыли. Существуют научные доказательства того, что честное и справедливое отношение к долевым участникам, сотрудникам, потребителям и обществу в целом улучшает результаты корпоративной деятельности. Согласно недавним исследованиям независимого рейтингового агентства в которых руководство осуществляется не по принципу эгоцентризма, имеют более высокие показатели возврата инвестиций и капитала по сравнению с теми, где этот принцип поставлен во главу угла.

Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)

КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 1

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ/

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 1.1. Теоретические основы формирования профессиональной команды

3. Цели занятия.

- сформировать знание об основах формирования команды
- изучить общую типологию команд и их особенности

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1. | Теория формирования команд | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Типология команд | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Организационные возможности командной работы | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Теоретические основы формирования профессиональной команды.
2. Теория формирования команд.
3. Классификация малых групп.
4. Общая характеристика команды как малой группы.
5. Условия для создания команды.
6. Достоинства и недостатки команды.
7. Команда как перцептивная модель управления.
8. Типология команд.
9. Особенности организация производственных и интеллектуальных команд.
10. Интеллектуальные команды.
11. От группы к высокоэффективной команде.
12. Ролевая дифференциация команды.
13. Команда и организационная структура.
14. Исторический аспект.
15. Организационные возможности командной работы.
16. Руководитель команды как стратегический лидер.
17. Роль руководителя в формировании команды

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 1.2. Психологические особенности командообразования

3. Цели занятия.

– сформировать знание о психологических особенностях командообразования

– изучить характеристики групповой динамики

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1.1. | Психологические основы командного строительства | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.2. | Развитие поведения команды | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.3 | Характеристики групповой динамики | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Психологические основы командного строительства.
2. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды.
3. Психология принятия командных решений.
4. Развитие поведения команды.
5. Эффективность командной деятельности.
6. Пути образования команд.
7. Комплексный подход к командной эффективности.
8. Уровни командной эффективности.
9. Основы групповой динамики.
10. Понятие групповой динамики.
11. Характеристики групповой динамики.
12. Факторы, влияющие на групповую динамику.

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 1

Форма практического задания: контрольная работа

Перечень тем контрольных работ раздела 1:

1. Теоретические основы формирования профессиональной команды.
2. Теория формирования команд.
3. Классификация малых групп.
4. Общая характеристика команды как малой группы.
5. Условия для создания команды.
6. Достоинства и недостатки команды.
7. Команда как перцептивная модель управления.
8. Типология команд.
9. Особенности организация производственных и интеллектуальных команд.
10. Интеллектуальные команды.
11. От группы к высокоэффективной команде.
12. Ролевая дифференциация команды.
13. Команда и организационная структура.
14. Исторический аспект.
15. Организационные возможности командной работы.
16. Руководитель команды как стратегический лидер.
17. Роль руководителя в формировании команды.
18. Психологические основы командного строительства.
19. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды.
20. Психология принятия командных решений.
21. Развитие поведения команды.
22. Эффективность командной деятельности.
23. Пути образования команд.
24. Комплексный подход к командной эффективности.
25. Уровни командной эффективности.
26. Основы групповой динамики.
27. Понятие групповой динамики.
28. Характеристики групповой динамики.
29. Факторы, влияющие на групповую динамику

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1: Форма рубежного контроля – контрольная работа

Примерный перечень контрольных работ

1. Теоретические основы формирования профессиональной команды для обеспечения эффективной деятельности служб и подразделений гостиничного предприятия
2. Теория формирования команд в проф деятельности предприятия. Классификация малых групп. Общая характеристика команды как малой группы.
3. Условия для создания эффективной команды в проф деятельности персонала различных служб гостиницы. Достоинства и недостатки команды.
4. Команда как перцептивная модель управления проф деятельности персонала различных служб гостиницы.
5. Типология команд.
6. Особенности организация производственных и интеллектуальных команд в деятельности персонала различных служб гостиницы.
7. Команда и организационная структура управления гостиничного предприятия.
8. Организационные возможности командной работы в гостиничном бизнесе
9. Оценка эффективности командной работы в гостиничном бизнесе
10. Планирование формирования команды в гостинице.
11. Руководитель команды как стратегический лидер.
12. Роль руководителя в формировании команды в деятельности персонала различных служб гостиницы.
13. Психологические основы командного строительства в гостиничном бизнесе.
14. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды. Психология принятия командных решений.
15. Развитие поведения команды. Эффективность командной деятельности. Пути образования команд. Комплексный подход к командной эффективности. Уровни командной эффективности.

16. Характеристики групповой динамики. Факторы, влияющие на групповую динамику в гостиничном бизнесе

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 2

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 2.1. Условия успешного действия команды

3. Цели занятия.

- изучить методики оценки успешности команды

- сформировать знания о технологиях формирования профессиональной команды

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Управленческая команда как форма профессиональной команды | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Технология формирования профессиональной команды | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | <i>Основные этапы и направления строительства команд</i> | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией. Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Управленческая команда как форма профессиональной команды.
2. Управленческая команда как форма профессиональной команды.
3. Основные характеристики управленческой команды.
4. Технология формирования профессиональной команды.
5. Основные этапы и направления строительства команд.
6. Отбор членов команды.
7. Обучение в процессе командообразования.
8. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 2.2. Развитие команды. Эффективность команды

3. Цели занятия.

- сформировать основные принципы успешной деятельности команды
- изучить показатели эффективности деятельности команды

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Динамика успешности развития команды | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Этапы развития команды | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Мониторинг эффективности команды в целом. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Динамика успешности развития команды.
2. Этапы развития команды.
3. Особенности индивидуального развития членов команды.
4. Проблемы сопровождающие жизненный цикл группы.
5. Мониторинг эффективности команды.
6. Понятие и формы мониторинга.
7. Профилактический мониторинг эффективности команды.

8. Мониторинг личной эффективности лидера и членов команды.
9. Мониторинг эффективности команды в целом.

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 2

Форма практического задания: контрольная работа

Перечень тем контрольных работ:

1. Управленческая команда как форма профессиональной команды.
2. Управленческая команда как форма профессиональной команды.
3. Основные характеристики управленческой команды.
4. Технология формирования профессиональной команды.
5. Основные этапы и направления строительства команд.
6. Отбор членов команды.
7. Обучение в процессе командообразования.
8. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.
9. Динамика успешности развития команды.
10. Этапы развития команды.
11. Особенности индивидуального развития членов команды.
12. Проблемы сопровождающие жизненный цикл группы.
13. Мониторинг эффективности команды.
14. Понятие и формы мониторинга.
15. Профилактический мониторинг эффективности команды.
16. Мониторинг личной эффективности лидера и членов команды.
17. Мониторинг эффективности команды в целом.

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2: форма рубежного контроля – контрольная работа

Примерный перечень контрольных работ

1. Управленческая команда как форма профессиональной команды, организующей работу
2. по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общепрофессиональным стандартам и системам сертификации на уровне служб гостиничного предприятия
3. Управленческая команда как форма профессиональной команды, обеспечивающей информационное консультирование и сопровождение клиентов сферы гостеприимства и общественного питания
4. Основные характеристики управленческой команды в гостеприимстве
5. Технология формирования профессиональной команды, обеспечивающей взаимодействие с контрагентами.
6. Основные этапы и направления строительства команд.
7. Отбор членов команды.
8. Обучение в процессе командообразования.
9. Жизненные циклы команды: динамика внутрикомандных процессов.
10. Динамика успешности развития команды.
11. Этапы развития команды.
12. Особенности индивидуального развития членов команды.
13. Мониторинг личной эффективности лидера и членов команды. Мониторинг эффективности команды в целом.

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 3

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 3.1. Источники и виды власти

3. Цели занятия.

–сформировать знание об основах лидерства

–изучить качества, задачи и функции руководителя -лидера

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------------|---|
| 1. | Природа лидерства | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2. | Виды власти в организации | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3. | Формы влияния лидера | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Назовите природу лидерства.
2. Какие методологические принципы лежат в основе лидерства.
3. Статус лидера
4. Предпосылки власти.
5. Способы влияния.
6. Результаты влияния.
7. Лидерство как функция ситуации.
8. Лидерство как социально-психологический процесс.

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 3.2. Типология лидерства

3. Цели занятия.

–сформировать знание о ситуационной теории лидерства

–изучить типологию лидеров

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------|----------------------------|
|-------|---------------------|----------------------------|

| | | |
|------|-------------------------------|---|
| 1.1. | Ситуационная теория лидерства | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.2. | Типология лидеров | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 1.3 | Типы группового лидерства. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Назовите теории лидерства.
2. Понятие «Ситуационная теория лидерства».
3. Особенности ситуационных теорий лидерства.
4. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
5. Типология лидерства Г.К. Ашина
6. Групповое лидерство на основе консенсуса.
7. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции.
8. Групповое лидерство на основе организационной культуры
9. Лидерство в организации

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 3

Форма практического задания: контрольная работа

Перечень тем контрольных работ раздела 3:

Задание

Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает. Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональные обязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям. Вы: А. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности. В. Не предпринимаете ничего определенного. С. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферу всеобщей Причастности и важности решаемых задач. Д. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку. Поясните точку зрения.

Задание

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие. Вы: А. Вместе с ними примете участие в решении проблемы. В. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы. С. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива. Д. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Поясните точку зрения.

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3: Форма рубежного контроля – контрольная работа

Примерный перечень контрольных работ

1. Основные определения и понятия "лидер", "лидерство".
2. Сходство и различия лидера и руководителя.
3. Природа лидерства.
4. Отношение к статусу лидера.
5. Самовосприятие роли лидера.
6. Качества, задачи и функции руководителя лидера, менеджера (установка на лидерство, наличие и степень развитости лидерских качеств).
7. Виды власти в организации.
8. Влияние.
9. Формы влияния.
10. Взаимодействие в системах "руководитель -подчиненный", "лидер-последователь".
11. Теория «черт лидера».
12. Эмпирические исследования лидерских качеств.
13. Противоречия теории «черт лидера».
14. Ситуационная теория лидерства.
15. Определение ситуации, выделение ее основных элементов.
16. Теория определяющей роли «лидер – последователи».
17. Ситуационная теория лидерства П. Херси, К. Бланшара (управленческая решетка).
18. Ситуационная теории лидерства Ф. Фидлера.
19. Ситуационный подход лидерству "цель-путь".
20. Классическая типология исторических типов лидерства М.Вебера.
21. Образная типология лидеров Дженнингса.
22. Классификация лидеров Сидни Хука.
23. Харизматическая теория лидерства.

24. Определение лидерства в группе.
25. Лидерство в организации.
26. Синергетический эффект - основа группового лидерства.
27. Типы группового лидерства.

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 4

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 4.1. Стили лидерства и подходы в управлении организацией

3. Цели занятия.

–сформировать основные принципы обучение и развитие лидерских качеств и способностей

–изучить стили лидерства и специфику их применения

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Стили лидерства | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Обучение и развитие лидерских качеств и способностей | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

| | | |
|---|---|---|
| 3 | Влияние ситуации на выбор стиля лидерства | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
|---|---|---|

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Формирование стиля лидерства.
2. Оценка эффективности лидерского стиля
3. Приемы делового общения как способ эффективного решения проблем..
4. Технологии развития лидерских качеств.
5. Диагностика лидерских качеств молодых специалистов.
6. Методы изучения стилей лидерства.
7. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей.
8. Авторитарный стиль лидерства.
9. Демократический стиль.
10. Попустительский или либеральный стиль.
11. Влияние ситуации на выбор стиля лидерства

1. Учебная дисциплина. КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО В СФЕРЕ ГОСТЕПРИИМСТВА

2. РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Тема практического (семинарского) занятия -

Тема 4.2. Этические нормы и имидж лидера

3. Цели занятия.

–сформировать основные принципы формирования этических норм лидерства

–изучить технологии формирования имиджа лидера

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Этические нормы лидерства | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Этапы формирования социальной ответственности | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Технологии формирования имиджа | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.
Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

Вопросы к обсуждению:

1. Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера.
2. Ответственность и обязанность.
3. Суть профессиональной ответственности.
4. Понятие и виды имиджа.
5. Характеристики и структура имиджа.
6. Пути формирования имиджа.
7. Этическая и социальная ответственность.
8. Этапы формирования социальной ответственности
9. Технологии формирования имиджа
10. Бюджет создания имиджа

ЗАДАНИЯ К РАЗДЕЛУ 4

Форма практического задания: контрольная работа

Перечень тем контрольных работ к разделу 4:

Задание

Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послушной список. Они понимают необходимость перемен. Вы: А. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, не навязывая при этом своего мнения. В. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будете руководить их воплощением. С. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности. D. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением перемен. Поясните точку зрения.

Задание

Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку. Вы : А. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности. В. Учтете предложения коллектива , но проследите , чтобы они отвечали целям вашей организации, С. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью. D. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов, при этом, не навязывая своего мнения. Поясните точку зрения.

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте

необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2: форма рубежного контроля – контрольная работа

Примерный перечень контрольных работ

1. Диагностика лидерских качеств молодых специалистов при формировании и функционировании системы бизнес-процессов, регламентов и стандартов в деятельности подразделений организации сферы гостеприимства
2. Методы изучения стилей лидерства.
3. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей при организации работы по подготовке и прохождению процедуры соответствия действующим общеотраслевым стандартам и системам сертификации на уровне служб гостиничного предприятия
4. Авторитарный стиль лидерства. Демократический стиль. Попустительский или либеральный стиль.
5. Влияние ситуации на выбор стиля лидерства в ходе управления системой бизнес-процессов, регламентов и стандартов в деятельности подразделений организации сферы гостеприимства
6. Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера в процессе обеспечения взаимодействия гостиницы с контрагентами
7. Ответственность и обязанность.
8. Суть профессиональной ответственности лидера
9. Понятие и виды имиджа. Характеристики и структура имиджа. Пути формирования имиджа в ходе консультирования и сопровождения клиентов сферы гостеприимства и общественного питания

Содержание контрольной работы:

Выбор проблемной ситуации «содержательной темы» осуществляется самим студентом и согласуется с преподавателем, организующим групповые занятия, после лекций, прослушанных студентами на потоке. Критерии выбора: актуальность, новизна, практическая значимость.

Требования к контрольной работе:

Контрольная работа должна быть грамотно и аккуратно оформлена, а также, напечатана на компьютере. На титульном листе каждой из них требуется указать изучаемый курс, тему контрольной работы, Ф.И.О. исполнителя (студента) и научного руководителя (преподавателя, ведущего семинарские занятия в группе), дату написания работы. Особое внимание в тексте необходимо уделить техническому и графическому оформлению единиц инструментария. Все

листы каждой из контрольных работ должны быть пронумерованы (титульный лист не нумеруется, его номер пропускается) и сброшюрованы (прошиты).

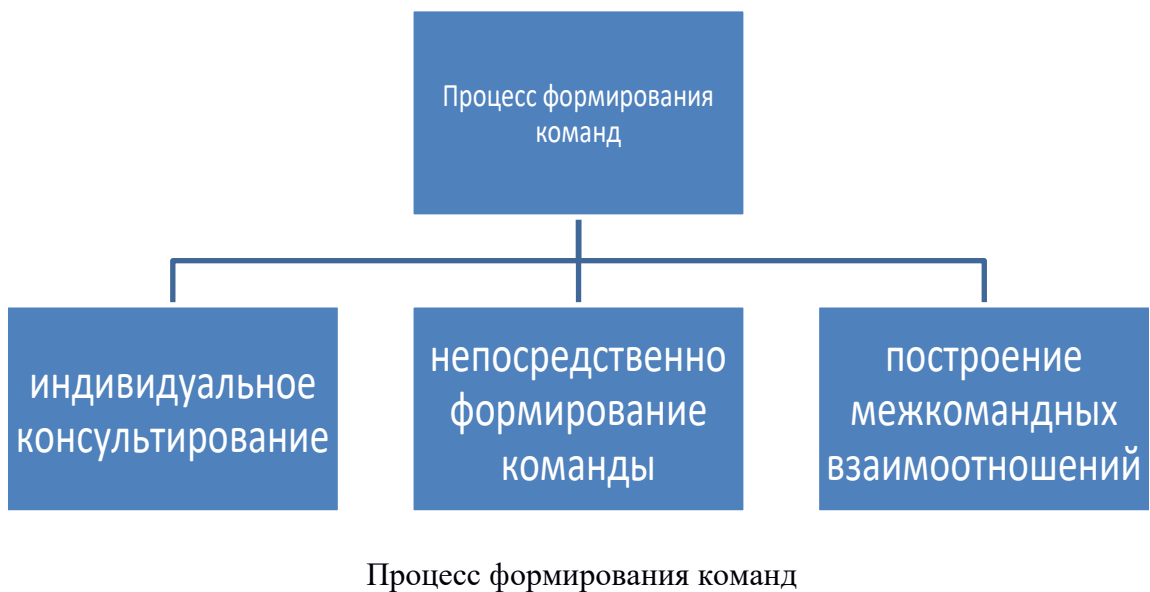
Каждая контрольная работа, соответствующим образом оформленная и сопровождаемая бланками исследовательских документов, инструкциями по работе с ними, представляется на ведущую кафедру в течение текущего семестра, но не позднее, чем за десять дней до зачета по дисциплине.

Студенты, не выполнившие контрольную работу или получившие за нее неудовлетворительную оценку, к зачету не допускаются.

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Тема 1.1 Теоретические основы формирования профессиональной команды



Тема 1.2. Психологические особенности командообразования

Командные роли по Белбину



Роли членов команды

РАЗДЕЛ 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЙСТВИЯ КОМАНДЫ

Тема 2.1. Условия успешного действия команды



Этапы развития команды

Тема 2.2. Развитие команды. Эффективность команды



Эффективность команды

РАЗДЕЛ 3. ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Тема 3.1. Источники и виды власти



Тема 3.2. Типология лидерства

**Тип лидера, по М. Херманн
(амер. политол.)
(стиль лидерства)**

| Лидер-знаменосец | Лидер-служитель | Лидер-торговец | Лидер-пожарный |
|--|--|---|--|
| Определяет характер, направленность и темп политического процесса, увлекает массы за собой | Обеспечивает связь власти и масс, выражает интересы своих сторонников, представляет эти интересы как общие | Убеждает людей в правильности своей стратегии, добивается поддержки своей политики (убеждает «купить» его идеи и программы) | Реагирует на конкретную ситуацию, на порожденные ею проблемы и события |

Типы лидера

РАЗДЕЛ 4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА ЗА ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Тема 4.1. Стили лидерства и подходы в управлении организацией



Стили лидерства

Тема 4.2. Этические нормы и имидж лидера

| Сравнение этического и неэтического поведения лидеров | | |
|---|--|--|
| | Лидер с неэтичным поведением | Лидер с этическим поведением |
| 1. | Проявляет высокомерие и эгоизм | Проявляет скромность |
| 2. | Постоянно преследует личные интересы | Стремится принести пользу организации |
| 3. | Обманывает окружающих | Честен и откровенен с окружающими |
| 4. | Нарушает соглашения | Выполняет обещания |
| 5. | Несправедлив к подчиненным | Борется за справедливость |
| 6. | Перекладывает вину на других | Берет на себя ответственность |
| 7. | Унижает достоинство других людей | Уважительно относится к каждому человеку |
| 8. | Не уделяет внимания развитию подчиненных | Воодушевляет других людей и способствует их развитию |
| 9. | Не оказывает помощи и поддержки | Служит другим людям |
| 10. | Не находит в себе смелости, чтобы противодействовать неправомерным поступкам | Проявляет смелость, отстаивая убеждения, которые считает правильными |

Этика лидерства

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|-------|--|---|-------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 556 от 15.06.2017. | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года | __ . __ . ____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года | __ . __ . ____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года | __ . __ . ____ |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков

«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ ЛИЦ С ОВЗ В ТУРИЗМЕ И
ГОСТЕПРИИМСТВЕ**

43.03.03 «Гостиничное дело»

Направленность
«Гостиничная деятельность»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017г № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы *бакалавриата* по направлению подготовки 43.03.03 *Гостиничное дело* (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине (модуля) «Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве» разработаны рабочей группой в составе: канд. геогр. наук, доцента Хетагуровой В.Ш.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторанным-гостиничного бизнеса и гастрономии Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива.

Протокол № 3 от «27» апреля 2023 года

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, доцент

Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель Веллион
Сухаревский, Москва

М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Доктор экономических наук,
профессор.
АО «Институт региональных
экономических исследований
(ИРЭИ)»,
Руководитель центра научных
исследований и технического
регулирующего в сфере услуг,
Москва

Т.И. Зворыкина

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 11 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 14 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 23 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 23 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 23 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 24 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 26 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 40 |
| Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)..... | 45 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 45 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 49 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрипредметной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|---|---|
| РАЗДЕЛ 1. Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья | |
| Тема 1.1. Характеристика лиц ОВЗ как потребителей услуг туризма и гостеприимства | Ситуация с инклюзией за рубежом и в России. Понятие «инвалидность», категории, классификации по нозологии. Эволюция отношения государства и общества к лицам с ОВЗ. Виды нарушений функций организма, приводящие к инвалидности, и вызываемые ими ограничения способности осуществлять социально-бытовую деятельность. Конвенция ООН о правах инвалидов – основные положения, касающиеся обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. Обзор законодательно-нормативной базы, регламентирующей оказание услуг и сопровождение инвалидов при посещении объектов, оказывающих услуги населению. Качество жизни лиц с особыми потребностями. Содержание здоровьесберегающих технологий. Основные понятия адаптации и реабилитации как технологий здоровьесбережения. Рекреационные услуги для лиц с ОВЗ. Природа как основа туристско-рекреационных услуг с ОВЗ. |
| Тема 1.2. Технологии и факторы развития туризма для лиц с ОВЗ | Этика общения с инвалидами. Действия персонала при оказании ситуационной помощи различным группам инвалидов. Особые потребности лиц с ОВЗ при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных |

| | |
|--|--|
| | <p>ситуациях. Международные практики оказания услуг лицам с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства. Основные понятия, роль и значение социального туризма. Субъекты, обеспечивающие возможность услуг социального туризма. Основные понятия и определения туризма для людей с ОВЗ. Понятие комфортных условий для путешествий туристов-инвалидов. Лица с нарушениями слуха. Жестовая и тактильная речь людей с нарушением слуха, особенности, правовые аспекты и этикет общения через переводчика. Особенности письменной речи глухих и слабослышащих; тактильная речь слепоглухих. Лица с нарушениями зрения. Использование тифлосредств при письменной коммуникации и коммуникации через интернет людьми с нарушением зрения. Особенности устной речи при дизартрии у лиц с ДЦП и другими неврологическими заболеваниями. Лица с нарушениями речи. Особенности устной речи при наличии трахеостомы. Оказание услуг лицам с задержкой психического развития, лицам с умственной отсталостью, лицам со сложными нарушениями развития, лицам с ранним детским аутизмом, лицам с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов.</p> |
| <p>РАЗДЕЛ 2. Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства</p> | |
| <p>Тема 2.1. Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве</p> | <p>Понятие доступной среды. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.</p> |
| <p>Тема 2.2. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма</p> | <p>Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. Обеспечение доступности для лиц с ОВЗ пользования транспортом, услугами предприятий и организаций в сфере туризма и гостеприимства, услугами объектов общественного питания. Паспорт доступности.</p> |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания.

Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в

нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых

заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Тема 1.1. Характеристика лиц ОВЗ как потребителей услуг туризма и гостеприимства

Вопросы для самоподготовки:

1. Всемирная программа действий в отношении инвалидов. Основные принципы Конвенции ООН о правах инвалидов.
2. Международные и отечественные правовые нормы о защите прав инвалидов.
3. Прогрессивные формы общения. Инвалидность как социальный феномен.
4. Система социального туризма в России.
5. Стратегии разрешения проблем инвалидов и их взаимосвязь с успешностью реабилитации.

Тема 1.2. Технологии и факторы развития туризма для лиц с ОВЗ

Вопросы для самоподготовки:

1. Основы этики общения с инвалидами
2. Технологии работы с инвалидами в сфере услуг.
3. Специфические особенности подготовки туристических мероприятий с участием лиц с ограниченными возможностями и обеспечение безопасности.
4. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов (СКРИ)
5. Формы обслуживания людей инвалидов. Использование возможностей человека с ОВЗ

РАЗДЕЛ 2. Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства**Тема 2.1. Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве****Вопросы для самоподготовки:**

1. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
3. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
4. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
5. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

Тема 2.2. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма**Вопросы для самоподготовки:**

1. Нормы и правила установки знаков доступности.
2. Подготовка специалистов для работы в туризме и гостеприимстве в сегменте лиц с особыми потребностями.
3. Исследование и оценка готовности инфраструктуры для организации специальных туристских программ.
4. Средства устройства навигации, информирования для лиц с особыми потребностями (звуковые, тактильные, визуальные) – нормативный, технологический и дизайнерский подход.
5. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма.

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)¹**РАЗДЕЛ 1. Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья.**

¹ Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).

Тема 1.1. Характеристика лиц ОВЗ как потребителей услуг туризма и гостеприимства.

Кто потребители туристских услуг?

Люди с ограниченными физическими возможностями - инвалиды и другие маломобильные группы населения

Инвалид - лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма (с поражением опорно-двигательного аппарата, недостатками зрения и дефектами слуха и т.д.)

Маломобильные группы населения (МГН) - люди, испытывающие затруднения при самостоятельном передвижении, получении необходимой информации, ориентировании в пространстве при совершении туристских путешествий и потреблении туристских услуг.



Какие дополнительные задачи стоят перед поставщиком тур. услуг?

Адаптация - приспособление инфраструктуры и условий предоставления туристских услуг к потребностям маломобильных групп населения.

Комфортность - совокупность условий, обеспечивающих положительные психологические и физиологические ощущения при совершении путешествия, а также удобство пользования туристскими услугами при соответствии их требованиям безопасности, а также санитарным, экологическим и гигиеническим требованиям.



Категории туристов

- туристы 1-й категории - туристы с ограниченными физическими возможностями передвижения (туристы-колясочники и т. п.);
- туристы 2-й категории - туристы с ограниченными возможностями восприятия окружающего мира, с нарушениями зрения и слуха;
- туристы 3-й категории - туристы с общим заболеванием или другим видом заболевания, не включенным в 1-ю и 2-ю категории.



Источник: <https://ppt-online.org/463769>

Тема 1.2. Технологии и факторы развития туризма для лиц с ОВЗ



В 2006 году в Бельгии была организована Европейская Сеть Доступного Туризма. Это проект, спонсорами которого являются 9 организаций в 6 странах Евросоюза. В состав данного союза входят 22 организации из Португалии, Испании, Греции, Швеции, Бельгии, Италии, Австрии, Великобритании, Франции, урции и Ирландии.



В России туризм для людей с ограниченными физическими возможностями доступен, пожалуй, лишь для жителей крупных городов. В Москве, по разным данным, от 2 до 4 тыс. туркомпаний. Из них две: «Национальный центр туризма для инвалидов «Инватур» и «Агентство ВЕЛЛ» организуют групповые туры для инвалидов по Москве, храмам Подмосковья, Золотому кольцу. Туркомпания «Либерти» из Санкт-Петербурга с 2004 году исследует доступность городских объектов. Российскими туроператорами были созданы первые специализированные экскурсионные туры по Северной Венеции и пригородам Санкт-Петербурга для людей с ограниченными возможностями.



Источник: <https://prezi.com/didvpaacpjc/presentation/>

РАЗДЕЛ 2. Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства

Тема 2.1. Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

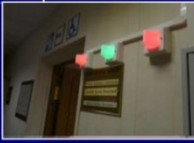
Решающие элементы доступного (безбарьерного) туризма:

- доступность,
- комфортность,
- безопасность.

Барьеры окружающей среды и общества:

- пространственно-средовые;
- информационные;
- эмоциональные.

Доступность визуальной информации, информационная комфортность:



формат надписей на стендах, размер и стиль шрифтов следует предусматривать такими, чтобы даже самые мелкие из них читались без напряжения из сидячего положения и с расстояния 2-2, 5 м;



для лиц с нарушением слуха вводится сурдоперевод и другие технические средства;

для инвалидов по зрению – звуковые маяки и др.

34

Пространственно-средовая доступность:



Удобство достижения объекта и перемещения по объекту (специальные автостоянки, подъездные пути, пандусы, дорожки и др.)

33

Источник: <https://ppt-online.org/495365>

Тема 2.2. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Требования для туристов 1-й категории

- возможность беспрепятственного передвижения с помощью дополнительных средств (коляски, трости и т.д.)
- Ширина, конфигурация пути движения на участках при одностороннем движении должны соответствовать стандартам
- Оборудование объектов туристской индустрии пандусами и их соответствие стандартам или специальными средствами вертикальной коммуникации для инвалидов (лифт, пандус, травалотор и т.д.)
- Покрытие дороги наиболее твердыми покрытиями (асфальт, плитка и т.д.)



Для туристов 2-й категории

- ✓ Наличие аудиовизуальной информационной системы на территории туристских объектов
- ✓ Элементы визуальной информации о туристских услугах следует размещать на контрастном фоне, на высоте не менее 1,5 и не более 4,5 м от уровня поверхности пешеходного пути.
- ✓ трассировка маршрутов туристских путешествий и экскурсий;
- ✓ установка на пешеходных маршрутах дополнительных специальных информационных и ориентировочных устройств (поручней и т.д.)



Источник: <https://ppt-online.org/463769>

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует

переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует

условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *referre* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается заслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показывается их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и что-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисовочными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;
 - год выполнения работы.
3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.
4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.
2. Правильность оформления титульного слайда.
3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.
4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.
5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;
- знание по предмету демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- свободное владение терминологией;
- ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;
- единичные ошибки в терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

- ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;
- логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;
- ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;
- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению

практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);
- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);
- прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|---|--|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| <i>из них: текущие практические задания</i> | 20 |
| <i>итоговое практическое задание</i> | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Учебная дисциплина.

Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Раздел/Тема лекционного занятия.

Раздел 1 Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тема 1.1 Характеристика лиц ОВЗ как потребителей услуг туризма и гостеприимства

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Понятие «инвалидность», категории, классификации по нозологии. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Виды нарушений функций организма, приводящие к инвалидности, и вызываемые ими ограничения способности осуществлять социально-бытовую деятельность. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Обзор законодательно-нормативной базы, регламентирующей оказание услуг и сопровождение инвалидов при посещении объектов, оказывающих услуги населению. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

На сегодняшний день общество обращает свое внимание на создание доступной среды для лиц с ограниченными возможностями. Согласно статистике ООН в мире насчитывается свыше одного миллиарда инвалидов, что составляет примерно 15% населения. В настоящее время более 50 млн. людей имеют инвалидность в Европе. По данным Росстата, на 1 января 2017 года общая численность инвалидов в России составляет 12,6 миллиона человек, в том числе инвалиды I группы – 1,3 миллиона), инвалиды II группы – 6,3 миллиона, инвалиды III группы – 4,6 миллиона, детей-инвалидов – 636 тысяч человек. Услуги, которые оказываются людям с ограничениями в здоровье, должны соответствовать федеральным законам и нормативно-правовым документам. В зависимости от физического состояния туристов с ограниченными физическими возможностями потребителей туристского продукта подразделяют на категории: – туристы 1-й категории: туристы с ограниченными физическими возможностями передвижения; – туристы 2-й категории: туристы с ограниченными возможностями восприятия окружающего мира, с нарушениями зрения и слуха; – туристы 3-й категории: туристы-инвалиды по общему заболеванию и по другим видам заболеваний, не включенным в 1-ю и 2-ю категории [7]. Инвалидность выражается в виде феномена, который присутствует в каждом обществе. Существует достаточно много формулировок касающихся инвалидности. В переводе с латинского «invalidus» – бессильный, слабый. В» – бессильный, слабый. В Российском обществе употребление этого слова начинается во времена Петра I, когда речь шла о военнотружущих, которые получили ранения, заболевания вследствие военной службы и не могли продолжать ее. В Западной Европе данный термин имел такое же значение. Развитие военных конфликтов подвергало мирное население опасностям, в результате чего со второй половины XIX века термин начинает распространяться на штатских лиц, которые стали жертвами войны. Позже, после Второй мировой войны, понятие «инвалид» формируется и относится уже ко всем лицам, которые имеют физические, психологические, а также интеллектуальные ограничения жизнедеятельности. Согласно Федеральному Закону от 24.11.95 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидность – это социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящая к ограничению жизнедеятельности и необходимости социальной защиты. С инвалидностью 14 также связаны основные определения, которые прописаны в ГОСТ Р 53998– 2010 «Туристские услуги. Услуги туризма для людей с ограниченными физическими возможностями»: – люди с ограниченными физическими возможностями – инвалиды и другие маломобильные группы населения; – инвалид – это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, в том числе с поражением опорнодвигательного аппарата, недостатками зрения и дефектами слуха, а также имеющее общее заболевание, ограничивающие возможности при совершении туристских путешествий и потреблении туристских услуг; – маломобильные группы населения – это люди, испытывающие затруднения при самостоятельном передвижении, получении необходимой информации, ориентировании в пространстве при совершении туристских путешествий и потреблении туристских услуг; – адаптация – приспособление среды жизнедеятельности (зданий, сооружений, транспортных средств) и условий предоставления туристских услуг к

потребностям маломобильных групп населения [7]. Согласно принятой Генеральной Ассамблеи ООН Конвенции о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года к инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психологическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими. Исходя из определений законодательства, можно сказать, что инвалидность – это ограничение человека в возможностях, которое не мешает ему активно участвовать в жизни общества. Безусловно, появление физического ограничения влияет на сознание и характер человека, но, не смотря на это, большинство лиц хотят и могут работать. Им хочется узнавать и открывать для себя мир, путешествуя по разным городам и странам, посещать различные экскурсии, гостиничные комплексы, участвовать в различных 15 мероприятиях. Безбарьерная (доступная) среда – элементы окружающей среды, которую могут свободно использовать в равной степени все категории граждан, в том числе люди с физическими и сенсорными нарушениями [27]. Вовлекая таких людей в активную жизнь общества, государство формирует для этого социальную и экономическую политику в отношении инвалидов. Примером этого является разработанная Министерством здравоохранения государственная программа «Доступная среда» 2011-2015 (продлена до 2020 год). Основными задачами данной программы являются: оценка состояния и повышение уровня доступности объектов и услуг для инвалидов и других маломобильных групп населения, устранение социальной разобщенности инвалидов и граждан, не являющихся инвалидами, модернизация государственной системы медико-социальной экспертизы, обеспечение равного доступа инвалидов к реабилитационным услугам. Таким образом, «доступная среда» создает условия для более удобного и безопасного пребывания разных категорий лиц в обществе [2]. Согласно нормативным документам РФ к маломобильным гражданам относятся: – инвалиды с поражением опорно-двигательного аппарата; – инвалиды с нарушением зрения и слуха; – лица преклонного возраста (60 лет и старше); – временно нетрудоспособные; – беременные женщины; – люди с детскими колясками; – дети дошкольного возраста.

Источник: <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/9216/2/01Ron2.pdf>

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Охарактеризуйте клиентов, имеющих особые потребности в туристских услугах.
2. Определите понятие «клиент с особыми потребностями в туристских услугах».
3. Определите потребности туристских услуг лиц с ограничением жизнедеятельности.

1. Учебная дисциплина.

Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Раздел/Тема лекционного занятия.

Раздел 1 Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тема 1.2 Технологии и факторы развития туризма для лиц с ОВЗ

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Этика общения с инвалидами. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Основные понятия, роль и значение социального туризма. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

В России началом формирования инклюзивного туризма можно считать 1950—1970-е гг. XX в. В этот период времени в СССР были построены первые санатории для пациентов с ограниченной возможностью передвижения на курортах Сергиевских Минеральных Вод (Самарская область), Кавказских Минеральных Вод и в Крыму. Например, с 1974 г. в стране начал функционировать специализированный Санаторий им. Н.Н. Бурденко в городе-курорте Саки, где и по настоящее время осуществляют лечение и реабилитацию граждан с заболеваниями опорно-двигательной системы. Для спинальных больных выполняют свою работу еще три специализированных отделения: на территории санаториев «Анапа» (курорт Анапа), «Лесная поляна» (г. Пятигорск) и в санатории «Тараскуль» (Тюменская область). Помимо этого, также существуют специализированные палаты в санаториях «Вятские увалы», «Эльтон» и др.

Первыми организаторами поездок для граждан с ОВЗ выступали Всесоюзная организация слепых (ВОС) и Всесоюзная организация глухих (ВОГ). Эти общества также

организовывали туристские походы выходного дня и лечебно-оздоровительные туры в санатории, приспособленные для безбарьерного перемещения пациентов. После распада СССР развитием инклюзивного туризма вплоть до 2007 г. никто целенаправленно не занимался, и свое возрождение в современной России он начинает именно с этого времени.

По статистическим данным до 70% россиян с инвалидностью хотели бы путешествовать как внутри страны, так и за ее пределами. 30% инвалидов имеют достаточный доход для этого. Однако всего 3% россиян с инвалидностью могут путешествовать самостоятельно, а 7% — путешествуют с помощью родственников.

Согласно исследованию аналитической компании «Well», проведенному в 2020 г., к заявленным потребностям россиян с инвалидностью, от которых во многом зависит выбор туристической дестинации и средства размещения, относятся:

- специальное питание (43%);
- гипоаллергенная обстановка (37%);
- наличие врача и медицинский уход (29%);
- помощь в передвижении и в сопровождении (8%);
- особые потребности, связанные с ограничениями возможностей органов чувств (3%).

В целом, на сегодняшний день на туристическом рынке России представлены туристические маршруты для лиц с ограниченными возможностями здоровья, среди которых: «путешествия для инвалидов», «реабилитационный туризм», «туризм слепых», «туризм глухих» и др. Уровень реализации инклюзивного туризма в некоторых регионах и городах России, представлены в табл. 2.1. Как видно из таблицы, наиболее безбарьерная среда развита в городе Сочи, в котором к Зимней Олимпиаде в 2012 г. все олимпийские объекты и средства размещения были введены в строй в соответствии со стандартами доступности сооружений для спорта и отдыха. Также, если обратить внимание на третью колонку таблицы «Виды туризма», то можно сделать вывод, что наиболее доступными объектами для туристов в представленных городах и регионах являются культурно-исторические и познавательные учреждения: музеи, театры, галереи и музейные пространства на открытом воздухе.

В некоторых регионах РФ (Москва, Санкт-Петербург, Краснодарский край, Самарская область) безбарьерный туризм развивается более активно, чем в других. Причины этого не только богатый ресурсный потенциал, удовлетворяющий основным потребностям туристов с ограниченными возможностями, но и внимание региональных и муниципальных властей к данному вопросу. В основном же развитием инклюзивного туризма в регионах занимаются энтузиасты, как правило, лично знакомые с трудностями реабилитации и социальной интеграции людей с ОВЗ, либо в формате социального туризма.

Например, в Калининградской области для молодых людей с инвалидностью стартовал проект по инклюзивному туризму под названием «Мир без границ». Ребята вместе с родителями путешествуют по самым привлекательным местам региона: поездка в Знаменск, сплав по реке Лаве на байдарках, речная прогулка на водном трамвайчике — «Лаваходе». Также в области в весенние и летние месяцы благодаря Центру развития образовательных и социальных проектов «Аура» реализуется туристическая программа «Путешествия мечты», привлекающая туристов с инвалидностью со всей России. В течение семи дней они посещают музеи, национальный парк «Куршская коса», форт № 11 «Денхофф» и даже казино. Программа включает также прогулки на яхтах и сплав на байдарках по реке, а также другие формы развлечений, по запросу самих туристов. По проекту «Путешествия мечты», который реализуется при поддержке министерства социальной политики и министерства по культуре и

туризму региона, Калининградскую область уже посетили более 200 человек с инвалидностью.

В Пермской области для детей с ОВЗ работает лагерь «Новый город «Дружный»», в котором проводят различные мероприятия для ребят с более чем 20 диагнозами. Здесь учатся тому, чего нет в школьных программах, и чему не всегда могут научить дома: принимать себя и другого человека как яркую индивидуальность, быть готовыми к вызовам и переменам в жизни, беречь тех, кто рядом, позитивно воспринимать неудачи и стремиться к развитию.

Центр развития туризма Свердловской области с 2018 г. работает над проектом «Инклюзивный туризм». В рамках него уже запущено несколько маршрутов: «Императорский маршрут: inclusive» Екатеринбург — Алапаевск; «Медная столица Урала: inclusive» Екатеринбург — Верхняя Пышма; «Опорный край державы: inclusive» Невьянск — Нижний Тагил; «Европа-Азия: inclusive» Екатеринбург — Первоуральск.

Для жителей и туристов Северного Кавказа при поддержке дагестанского Министерства туризма, труда и молодежи, Всероссийского общества слепых и Всероссийского общества глухих Республики Дагестан, Центра инклюзивного туризма Санкт-Петербурга и нескольких дагестанских туристических фирм разработан туристический маршрут, охватывающий Махачкалу, Дербент, Гунибский район, Судакский каньон, бархан Сары-Кум, село златокузнецов Кубачи и аул гончаров Балхар. Проект включает посещение музыкальных мероприятий и культурных событий. На маршруте установлены специальные сенсоры, и помогают путешественникам специально обученные волонтеры.

В Белгородской области также благодаря энтузиазму отдельных людей и АНО «Без границ» предлагается туристический маршрут для людей с ОВЗ, благодаря которому за два года более чем 500 туристов с инвалидностью выехали на экскурсии по Белгородской области. В 2020 году поездки проходили по проекту «Дорогами добра», который выиграл президентский грант. Обычно группа состоит из 47 человек, программа включает посещение двух-трех туристических объектов, интерактивные развлечения, творческий мастер-класс.

Также АНО «Без границ» в 2021 г. в рамках проекта «Inclusive all» организовало первое инклюзивное путешествие для туристов с инвалидностью в Белгородской области. Туристы посетили музей «Битва за оружие Великой Победы», познакомились с историей Танкового поля и создания знаменитой Звонницы в Прохоровском районе. За лето удалось провести 15 туров по Белгородской области для 700 маломобильных людей и людей с ментальными нарушениями.

Также отметим московскую благотворительную организацию «Аппарель», начавшую работать еще в начале 1990-ых гг., и активно занимающуюся работой с инвалидами и проведением ежегодных туристических слетов, в процессе которых все участники могут, например, участвовать в соревнованиях по стрельбе и дартсу. Обычно в слете принимают участие люди, имеющие вторую группу инвалидности с выраженными нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, в результате чего организация разработала даже специальный маршрут, включающий сплав по реке с минимальными пешими переходами.

Благодаря проведению массовых мероприятий в России также осуществляется развитие инклюзивного туризма и безбарьерной среды. Большинство концертов, ярмарок и фестивалей проходит в весенне-летний сезон, что позволяет людям с инвалидностью посещать другие регионы и планировать экскурсии по различным достопримечательностям.

Так, в 2019 г. в Костромской области прошел Первый инклюзивный фестиваль адаптивного туризма. В рамках фестиваля для молодежи, в том числе с ОВЗ, проводились

игры на знакомство и командообразование, конкурс танцев, а также сложные туристические этапы, включающие: постановку палатки, распилку дров, преодоление полосы препятствий.

В 2021 году состоялся Всероссийский инклюзивный Фестиваль «#ЛюдиКакЛюди» в ГМЗ «Царицыно», который объединил сотни людей и организаций, оказывающих помощь детям и взрослым с аутизмом, как государственных, так и общественных. В рамках фестиваля прошла концертная программа с участием детских и профессиональных коллективов, состоялись творческие мастер-классы, выставка художественных работ, лекции, консультации и тренинги специалистов, а также были организованы адаптированные экскурсии в музей и кинопоказ под открытым небом.

Планирование и организация поездок для туристов с инвалидностью важная и трудная задача для турагентов и туроператоров. По оценкам российских туроператоров, сейчас для россиян с ограниченными физическими возможностями доступны все виды и типы отдыха кроме тех, которые предусматривают групповое передвижение на автобусе. Однако, согласно исследованиям, по всей стране существует незначительное количество туристических компаний, специализирующихся на предоставлении туров для инвалидов. Наибольшее количество туристических компаний, предоставляющих туры для людей с ОВЗ находится в Санкт-Петербурге и Москве.

В Москве более 3 тыс. турагентов и туроператоров, из которых только две компании — «Национальный центр туризма для инвалидов «Инватур» и «Агентство ВЕЛЛ» — полностью специализируются на предоставлении услуг людям с инвалидностью. Компания «Инватур» была создана в 2005 г. и организует экскурсии по Москве, Подмосковию, групповые туры в Санкт-Петербург, по Золотому кольцу, а также в Турцию, Грецию, США. В пакет услуг зарубежных туров входит перелет, трансфер, проживание в оборудованном под нужды инвалидов отеле, экскурсионная программа, медицинская страховка. «Агентство ВЕЛЛ» оказывает аналогичные услуги, включая: экскурсионно-просветительские программы, индивидуальные, групповые, Новогодние туры и круизы. При организации туров сотрудники компании учитывают:

- особенности организации проживания и питания;
- специализированный транспорт;
- интересные места и экскурсии и их доступность;
- наличие спецудобств;
- предоставление сопровождающих;
- медицинское сопровождение;
- предоставление подготовленных экскурсоводов и сурдопереводчиков.

Источник: https://bstudy.net/1008760/turizm/osobennosti_inklyuzivnogo_turizma_rossii

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Рассмотрите дискриминирующие факторы к туристам со статодинамическими нарушениями.
2. Нарушение каких основных показателей жизнедеятельности человека характеризует инвалидность?
3. Рассмотрите умение анализировать проблемы клиентов с особыми потребностями, возможности их предотвращения.
4. Используйте основные термины, раскрывающие основы коммуникации при организации своей работы в коллективе

1. Учебная дисциплина.

Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Раздел/Тема лекционного занятия.

Раздел 2 Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства

Тема 2.1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

3. Цели занятия.

- изучить социально-культурные практики работы с лицами с особыми потребностями;
- сформировать представление об особенностях разработки туристского продукта для лиц с ОВЗ.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Процесс создания доступной среды как в России, так и за рубежом сталкивается с рядом проблем, которые связаны с несовершенством нормативно-законодательной базы, нехваткой бюджетных объектов гостеприимства, непригодностью городских объектов, недостаточной квалификацией обслуживающего персонала, а также со стереотипным отношением к лицам с инвалидностью. Изучение опыта зарубежных стран по созданию условий для комфортного пребывания лиц с инвалидностью позволило выделить наиболее показательные средства размещения из всего их многообразия. На острове Тенерифе (Испания) располагается отель «Mar y Sol», который изначально предназначен и приспособлен для проживания инвалидов-колясочников. В нем созданы следующие условия,

позволяющие провести данной категории гостей полноценный отдых: – наличие полностью адаптированных номеров, ванной комнаты и общественных зон; – предоставление кресел-каталок с электропередачами; – наличие при отеле реабилитационно-терапевтического центра, предлагающего индивидуальные программы оздоровления; – наличие двух больших бассейнов на территории, оборудованных подъемниками для спуска и подъема людей с ограниченными возможностями, у которых дежурит обученный персонал, помогающий пересесть на подъемник и опустить его в воду; – возможность аренды любых необходимых средств для обеспечения комфорта (например, кровати с подъемным механизмом); – служба помощи, работающая 24 часа; – наличие специальных экскурсий для инвалидов-колясочников; – наличие большого спортивного зала, доступного для лиц с инвалидностью; – наличие информационных карт доступности объектов острова для данной категории гостей (пляжи, музеи, магазины, рестораны и т. д.); – наличие на пляже специальных костылей, облегчающих движение по песку, и коляски, позволяющей окунуться в море всем желающим. Еще одним отелем, заслуживающим внимания, является «Royal Atlantis Spa & Resort», расположенный в Турции. Примечательно то, что он оборудован тридцатью номерами для инвалидов-колясочников. В спа-салоне работает специально обученный персонал, который оказывает помощь в процессе переодевания и прохождения процедур. В отеле есть несколько бассейнов, один из которых целенаправленно сделан для лиц с ограниченными физическими возможностями. Он оборудован подъемником для перемещения в воду и пандусом для плавного погружения в бассейн. Здесь также работает персонал, который оказывает всю необходимую помощь. В отеле действует зал для тренировок, оборудованный различными тренажерами, которые подбираются индивидуально для каждого гостя. Западную модель интеграции инвалидов помогает проиллюстрировать отель «Grenzfall», расположенный в Берлине, который не только предлагает удобства лицам с ограниченными физическими возможностями, но и поддерживает трудоустройство персонала с инвалидностью. За такими сотрудниками наблюдают специалисты, которые должны вовремя направить сотрудников, увидеть их скрытые таланты. Одна из преследуемых целей – это адаптация в обществе и формирование самостоятельности. В России найти работу людям с инвалидностью достаточно трудно, поэтому они оказываются в изоляции от внешнего мира. А ведь им важнее именно суметь социализироваться, быть в равных правах с людьми без инвалидности. Хочется отметить работу чиновников Каталонии (Испания), которые проводили активную работу по продвижению курортов, адаптированных для пребывания лиц с ограниченными физическими возможностями, в результате которой Совет по туризму Каталонии был признан членом Европейской ассоциации доступного туризма. Был создан специальный сайт, где можно ознакомиться с информацией относительно приспособленных объектов. Зарубежный опыт вовлечения лиц с инвалидностью в общественную жизнь копился десятилетиями: в Великобритании законодательство об инвалидах существует с 1944 г., а в 1961 г. в США был принят стандарт о доступности зданий для инвалидов. Большие изменения произошли в США после принятия в 1975 г. «Закона об инвалидах», которое спровоцировало движение лиц с инвалидностью против их дискриминации [1]. Создавались специальные бригады строителей, которые ежедневно формировали доступную городскую среду, происходил активный поиск способов налаживания общения людей с инвалидностью с людьми без инвалидности. В России первые санатории для лиц с ограниченными физическими возможностями появились в 1950-70-е гг. прошлого столетия. Тогда организатором услуг туризма выступали всесоюзные организации слепых и глухих. Они предлагали туристические походы выходного дня и лечебно-оздоровительные туры в соответствующие санатории. В настоящее время эти организации переименованы. Создано Всероссийское общество инвалидов (далее – ВОИ). Один из санаториев был открыт в 1947 г. на курорте Сергиевские минеральные воды [2]. Через год открылось специализированное спинальное отделение на курорте Саки. В 1974 г. в Саках был построен санаторий, предназначенный для лечения больных с последствиями травм позвоночника и заболеваниями спинного мозга. Важно отметить, что его открытие способствовало произошедшим изменениям в инфраструктуре города: подъезды были

оборудованы пандусами, а в парковой зоне были проложены широкие аллеи. Несмотря на то, что история распространения доступного туризма началась давно, Россия находится на начальной стадии его развития. Особую приоритетность и распространение он получил лишь в последние десятилетия. В частности, отмечаются преобразования объектов гостеприимства. Так, в Санкт-Петербурге открылся мини-отель на восемь комнат (семь комнат по два места и одна комната на одно место) специально для лиц с инвалидностью, которые любят путешествовать и должны иметь возможность для этого. Его создатель отмечает, что такие гости составляют значительный сегмент рынка. Задачей данного проекта является привлечение внимания к проблеме не только общественности, но и бизнеса в сфере гостеприимства. Помещение включает в себя зону для проведения семинаров с необходимым оборудованием, что позволяет устраивать встречи с коллегами из разных регионов России и из других стран, обсуждать проблемы создания доступной среды, вести социальную работу. Важно, что при разработке внутренней планировки помещения учитывались советы потенциальных клиентов. Ими же были протестированы дорогостоящие спальные места. В России есть гостиницы, которые предоставляют номера для лиц с ограниченными физическими возможностями, но, как правило, они не являются бюджетным вариантом. Более того, таких номеров на весь отель приходится не так много (обычно 1-2). Мини-отель в Санкт-Петербурге отличает социальная и минимально возможная стоимость, так как четко прослеживается граница между коммерческим и социальным бизнесом, а общая вместимость составляет до 15 человек.

Источник: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/viewFile/920/343>

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
3. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
4. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
5. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

1. Учебная дисциплина.

Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Раздел/Тема лекционного занятия.

Раздел 2 Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства

Тема 2.2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

3. Цели занятия.

- изучить социально-культурные практики работы с лицами с особыми потребностями;
- сформировать представление об особенностях разработки туристского продукта для лиц с ОВЗ.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|----------|---------------------|-------------------------------|
|----------|---------------------|-------------------------------|

| | | |
|---|--|--|
| 1 | Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Обеспечение доступности для лиц с ОВЗ пользования транспортом, услугами предприятий и организаций в сфере туризма и гостеприимства, услугами объектов общественного питания. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Паспорт доступности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Еще на стадии проектирования необходимо учитывать потребности людей с ограниченными физическими возможностями, следуя обновленным нормативно-правовым актам. Особое значение имеют следующие документы [4]. 1. СП 257. 1325800. 2016 «Здания гостиниц. Правила проектирования». 2. СП 59. 13330. 2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения». 3. СП 35-101-2001 «Проектирование зданий и сооружений с учетом доступности для маломобильных групп населения. Общие положения». 4. СП 31-102-99 «Требования доступности общественных зданий и сооружений для инвалидов и других маломобильных посетителей». 5. СП 35-103-2001 «Общественные здания и сооружения, доступные маломобильным посетителям». 6. СП 35-102-2001 «Жилая среда с планировочными элементами, доступными инвалидам». В перечисленных документах находит отражение принцип универсального дизайна, разработанный архитектором-колясочником Р. Мейсом. Основная идея заключается в том, чтобы создать среду, в которой будут комфортно чувствовать все категории населения. Предложены следующие принципы: справедливого использования всеми категориями потребителей; гибкости в использовании; интуитивности в использовании; осязаемости информации; толерантности к случайным и непреднамеренным действиям; минимальных физических усилий; доступности и универсальности использования (независимо от размера, положения или мобильности пользователя) [2]. Учитывая их при проектировании и создании обстановки, предметов, услуг, можно создать среду, в которой комфортно будут себя ощущать все категории населения. Средства размещения должны иметь следующие основные удобства для лиц с ограниченными физическими возможностями: – широкий дверной проем (не менее 0,9 м); – зона около кровати, позволяющая разворачивать инвалидное кресло на 360 градусов; – достаточное пространство для пересадки на кровать; – дверь в номер оборудована двумя глазками (на уровне стоящего человека и на уровне сидячего человека); – более низкое расположение дверных замков, выключателей, розеток, вешалок для одежды в шкафах, дополнительного одеяла (на уровне 1,0-1,2 м); – отсутствие порожков в дверных проемах; – оборудованные

ванная и туалетная комнаты (доступный душ; поручни в санузлах, обеспечивающие переход в ванну и на сиденье унитаза; незакрепленные и расположенные на уровне сидячего человека санитарно-гигиенические принадлежности; раковина, расположенная ниже обычной; поручни на стенах; кнопка экстренного вызова); – наличие кнопки экстренного вызова и непосредственно в самом номере; – углы комнаты оборудованы защитными панелями; – магнитный стопор, позволяющий фиксировать двери в открытом состоянии; – наличие изогнутого письменного стола, специального оборудования для перехода с инвалидного кресла на кровать, переносного телефона, телевизора на вращающейся панели и др. [3].

Рассматривая общественные места, следует отметить, что они также должны иметь некоторые удобства: – входная зона в отель оборудована пандусом, ширина которого составляет 1,0-1,1 м, а угол наклона составляет не более 30-35 градусов); – для слепых и слабовидящих людей в лифте предусмотрены обозначения шрифтом Брайля; – лифт обладает более низким расположением кнопок на панели; – выделено место для парковки автомобилей инвалидов-колясочников; – отсутствие порогов и бордюров на пути следования и наличие специальных перил и поручней; – противоскользящее покрытие на ступенях и в ванной и др. [3].

Мониторинг российских отелей позволяет сделать вывод, что не все соблюдают данные требования. Например, некоторые не имеют возможности обеспечить необходимые условия, так как это не учитывалось при проектировании. Несмотря на это, нужно находить способы удовлетворять потребности гостей. Другие отели не задумываются о мелких деталях (например, о переносном телефоне с нанесением шрифта Брайля), что препятствует полноценному пользованию услугами отеля и портит общее впечатление о нем. Также не учитывается тот факт, что существуют не только ограничения в подвижности, но и другие формы инвалидности. Изучение государственной ответственности позволяет отметить значимое событие, заключающееся в ратификации Россией Конвенции ООН о правах инвалидов. Участвующие государства должны способствовать становлению доступной инфраструктуры и вести борьбу с дискриминацией лиц с инвалидностью, сложившимися стереотипами и предрассудками, обеспечивая полную и равную реализацию основных прав и свобод человека, в том числе право на отдых и интересные путешествия. Это присоединение выступает показателем готовности страны формировать условия для развития доступного туризма, которые бы соблюдали международные стандарты прав лиц с ограниченными физическими возможностями. Нормы российского законодательства должны приводиться в соответствие с международными. Так, важным шагом в решении проблемы социальной интеграции является принятие в 2011 г. программы «Доступная среда», которая была продлена до 2020 г. Ее основная цель заключается в том, чтобы обеспечить людям с инвалидностью беспрепятственный доступ к любому объекту и к любой услуге в той или иной сфере (здравоохранение, транспорт, культура, образование, спорт и физическая культура, туризм и др.). Принятие данной программы вызвало необходимость внесения изменений в законодательную базу с целью ее совершенствования. Был подписан Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» который установил требования к доступности объектов и услуг. Есть и другие нормативно-правовые акты, закрепляющие требования по созданию условий для лиц с ограниченными физическими возможностями с целью их беспрепятственного доступа к тем или иным объектам инфраструктуры и услугам: – Градостроительный кодекс Российской Федерации; – Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 24.11.1995 г.; – Федеральный закон «О физической культуре и спорте Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 г.; – Федеральный закон «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» № 384-ФЗ от 30.12.2009 г. Но доступна должна быть вся цепочка услуг: не только средства размещения, но и транспорт, информация, объекты досуга и развлечения, общественные учреждения. В России можно наблюдать фрагментарную среду открытости для лиц с инвалидностью, эпизодические вкрапления ее элементов. Необходимо внедрять опыт Европы и США, которые следуют принципу непрерывности безбарьерной среды,

выражающемся в том, что человек может не только комфортно пребывать в гостинице, но и также беспрепятственно добраться как до нее, так и до любых других необходимых объектов (аптека, банк, музей и т. д.). Также важно реализовывать аудио- и видеодублирование информации, то есть она должна быть многократно представлена различными способами. Обслуживающий персонал гостиниц должен проявлять терпение и особое внимание данной категории гостей. В некоторых европейских гостиницах действуют соответствующие системы обучения сотрудников, включающие получение теоретических знаний, медицинскую подготовку. Это опыт, который полезно перенять. Изучая подробнее доступность всей цепочки услуг, отметим, что архитектура городов претерпевает изменения. Так, становятся доступны различные объекты культуры, что важно для развития гостиничного сектора, доступного для лиц с инвалидностью. Остановимся подробнее на доступности объектов культуры для посещения лицами с ограниченными физическими возможностями. В качестве объекта проверки доступности была выбрана Третьяковская галерея, расположенная в Москве. Она имеет значок «Инвалид», что говорит о том, что должна быть обеспечена доступность лицам с инвалидностью. Галерея успешно прошла данную проверку, о чем свидетельствует следующее: – соответствие дверных проемов нормативам для проезда инвалидов-колясочников; – наличие телескопического пандуса, позволяющего заехать в помещение с высокими порогами и быстро устанавливающегося там, где это будет необходимо; – наличие лифтов, размеры которых позволяют въехать в них инвалидам-колясочникам; – оборудованные соответствующим образом туалеты; – возможность беспрепятственно добраться от метро; – расположение большинства экспонатов на низком уровне; – наличие широких дверных проемов; – позитивное отношение персонала. Третьяковская галерея адаптирована и для лиц с другими формами инвалидности. В частности, присутствует тактильная разметка. Тактильная плитка применяется черного цвета, а не желтого. Дело в том, что есть регламентация именно контрастности цветов. В Третьяковской галерее пол белого цвета. В таком случае применение плитки желтого цвета было бы неверным решением. Подобное сочетание цветов не помогает ориентироваться слабовидящим людям. Для идентификации экспонатов внедрены таблички с нанесением шрифта Брайля, изготовлена мнемосхема, позволяющая получить информацию по расположению объектов. Первая и последняя ступени обозначены путем нанесения контрастной противоскользящей полосы. Таким образом, можно сделать вывод о том, что Третьяковская галерея – это образец доступности. Рассмотрим противоположный пример. Это будет музей-квартира Ф. М. Достоевского в Санкт-Петербурге. Сразу отметим, что этот объект не имеет значка «Инвалид». Значит, вероятность того, что музей успешно пройдет проверку на предмет доступности для посещения лицами с ограниченными физическими возможностями, является достаточно низкой. Это действительно оказалось так, о чем свидетельствует следующее: – отсутствие пандусов; – отсутствие кнопки вызова персонала; – узкий дверной проем; – узкие проходы в музее, которые не позволяют проехать к некоторым объектам; – высокий уровень расположения экспонатов; – отсутствие специально оборудованного туалета. В таких условиях помогает только позитивное отношение персонала, которые очень внимательны и отзывчивы. Результаты подобного эксперимента можно объяснить тем, что данный объект ниже по статусу, чем Третьяковская галерея. Но важно, чтобы и менее популярные музеи были доступны для посещения. Также следует отметить наличие в России транспорта, приспособленного для перевозки маломобильных групп населения, так как важна доступность и близлежащих территорий. В табл. 1 представлены статистические данные, позволяющие оценить обеспеченность страны средствами перемещения, оборудованных соответствующим образом.

Источник: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/viewFile/920/343>

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Обобщенный перечень нормативно-правовых документов по обеспечению доступной среды, документы на предприятии по обслуживанию гостей с ОВЗ.
2. Требования к парковочным местам для специальных автотранспортных средств лиц с ограниченными возможностями
3. Требования к обеспечению входа в коллективное средство размещения для лиц с ограниченными возможностями
4. Требования к помещению (зданиям) гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
5. Требования оснащения СПиР гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
6. Требования зоны помощи при эвакуации гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
7. Требование обеспечения безопасности гостей с ОВЗ

**Приложение № 2 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
практических (семинарских) занятий по
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 1

1. Учебная дисциплина. Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Раздел 1 Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тема 1.1. Характеристика лиц ОВЗ как потребителей услуг туризма и гостеприимства

3. Цели занятия.

-сформировать представление о применении здоровьесберегающие практики в специализированных видах туризма;

-изучить оценку доступности инфраструктуры и локальных пространств для организации туристских программ для лиц с особыми потребностями.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Виды нарушений функций организма, приводящие к инвалидности, и вызываемые ими ограничения способности осуществлять социально-бытовую деятельность. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Обзор законодательно-нормативной базы, регламентирующей оказание услуг и сопровождение инвалидов при посещении объектов, оказывающих услуги населению. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Рекреационные услуги для лиц с ОВЗ. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Всемирная программа действий в отношении инвалидов. Основные принципы Конвенции ООН о правах инвалидов.

2. Международные и отечественные правовые нормы о защите прав инвалидов.

3. Прогрессивные формы общения. Инвалидность как социальный феномен.

4. Система социального туризма в России.

5. Стратегии разрешения проблем инвалидов и их взаимосвязь с успешностью реабилитации.

1. Учебная дисциплина. Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Раздел 1 Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тема 1.2. Технологии и факторы развития туризма для лиц с ОВЗ

3. Цели занятия.

-сформировать представление о применении здоровьесберегающие практики в специализированных видах туризма;

-изучить оценку доступности инфраструктуры и локальных пространств для организации туристских программ для лиц с особыми потребностями.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Особые потребности лиц с ОВЗ при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных ситуациях. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Жестовая и дактильная речь людей с нарушением слуха, особенности, правовые аспекты и этикет общения через переводчика. Особенности письменной речи глухих и слабослышащих; дактильная речь слепоглухих. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Оказание услуг лицам с задержкой психического развития, лица с умственной отсталостью, лицам со сложными нарушениями развития, лицам с ранним детским аутизмом, лицам с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Основы этики общения с инвалидами
2. Технологии работы с инвалидами в сфере услуг.
3. Специфические особенности подготовки туристических мероприятий с участием лиц с ограниченными возможностями и обеспечение безопасности.

4. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов (СКРИ)

5. Формы обслуживания людей инвалидов. Использование возможностей человека с ОВЗ

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1

форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 2

1. Учебная дисциплина. Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Раздел 2 Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства

Тема 2.1. Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

3. Цели занятия.

- изучить компетенции в подготовке специалистов для сопровождения лиц с ОВЗ;
- сформировать представление о технологиях поддержки и продвижения специализированного турпродукта.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
3. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
4. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
5. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

1. Учебная дисциплина. Организация обслуживания лиц с ОВЗ в туризме и гостеприимстве.

2. Тема практического (семинарского) занятия.

Раздел 2 Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства

Тема 2.2. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

3. Цели занятия.

- изучить компетенции в подготовке специалистов для сопровождения лиц с ОВЗ;
- сформировать представление о технологиях поддержки и продвижения специализированного турпродукта.

4. Структура практического (семинарского) занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|---|
| 1 | Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Обеспечение доступности для лиц с ОВЗ пользования транспортом, услугами предприятий и организаций в сфере туризма и гостеприимства, услугами объектов общественного питания. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Форма практического задания: кейс-задание

Содержание задания:

Вариант 1.

Провести обследование объекта по степени приспособленности для инвалидов объектов городской инфраструктуры, заполнить анкету доступности для инвалидов общественных зданий. На основании заполненной анкеты доступности с использованием формируется паспорт доступности объекта. Итогом выполнения кейс-задания является – разработка рекомендаций для администрации объекта (собственников, правообладателей) по повышению комфортности пребывания лиц с ОВЗ при посещении объекта (получении услуги). В качестве объекта выступает:

- Гостиница
- Ресторан
- Экскурсионное бюро
- Турагентство

В ходе обследования определяются:

- соответствие параметров элементов объекта и функциональных зон, обеспечивающих условия его доступности и предоставляемых услуг для инвалидов всех категорий условиям доступности, в том числе при оказании помощи инвалиду сотрудниками объекта или сопровождающим;
- рекомендации по адаптации основных функциональных зон объекта с последующим занесением этих данных в паспорт доступности объекта;

- разрабатывается план мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг (дорожная карта).

Кроме того, определяется порядок сопровождения инвалидов с тяжелыми ограничениями в передвижении и ориентации и оказания им помощи в преодолении препятствий для обеспечения получения услуги (услуг) и помощи в чрезвычайных ситуациях. В соответствии с установленным порядком сопровождения вносятся изменения в административный регламент в части организации работы по обеспечению доступности услуг, сопровождению инвалидов и оказанию им необходимой помощи в преодолении препятствий; в должностные инструкции лиц, назначенных за ответственными за организацию работы по обеспечению доступности объектов и услуг, за сопровождение инвалидов и оказание им необходимой помощи.

Вариант 2.

– Подготовка информации об оказании услуг для лиц с ОВЗ для размещения в открытом информационном пространстве (на сайте объекта, на сайтах общественных объединений инвалидов, на информационных стендах и др.).

– Подготовка памяток для информирования по порядку сопровождения людей, пользующихся креслом-коляской, с нарушениями слуха, с потерей зрения, размещаемых на сайтах и информационных стендах объекта.

Вариант 3.

Обеспечение доступности для лиц с ограниченными возможностями здоровья услуг организаций общественного питания:

– переоснащение ресторана специализированным оборудованием для инвалидов;

– создание специализированного кафе;

– предоставление специализированного оборудования для инвалидов с различной нозологией;

– предложение услуг, обеспечивающих создание для посетителей с ограниченными возможностями повышенного уровня комфортности и высокую рентабельность предприятия.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2

форма рубежного контроля – Контрольная работа

Приложение № 3 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

РАЗДЕЛ 1. Услуги туризма и гостеприимства для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Тема 1.1. Характеристика лиц ОВЗ как потребителей услуг туризма и гостеприимства.

Кто потребители туристских услуг?

Люди с ограниченными физическими возможностями - инвалиды и другие маломобильные группы населения

Инвалид - лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма (с поражением опорно-двигательного аппарата, недостатками зрения и дефектами слуха и т.д.)

Маломобильные группы населения (МГН) - люди, испытывающие затруднения при самостоятельном передвижении, получении необходимой информации, ориентировании в пространстве при совершении туристских путешествий и потреблении туристских услуг.



Какие дополнительные задачи стоят перед поставщиком тур. услуг?

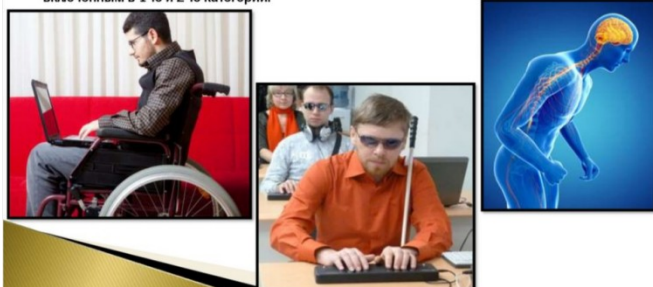
Адаптация - приспособление инфраструктуры и условий предоставления туристских услуг к потребностям маломобильных групп населения.

Комфортность - совокупность условий, обеспечивающих положительные психологические и физиологические ощущения при совершении путешествия, а также удобство пользования туристскими услугами при соответствии их требованиям безопасности, а также санитарным, экологическим и гигиеническим требованиям.



Категории туристов

- туристы 1-й категории - туристы с ограниченными физическими возможностями передвижения (туристы-колясочники и т. п.);
- туристы 2-й категории - туристы с ограниченными возможностями восприятия окружающего мира, с нарушениями зрения и слуха;
- туристы 3-й категории - туристы с общим заболеванием или другим видом заболевания, не включенным в 1-ю и 2-ю категории.



Источник: <https://ppt-online.org/463769>

Тема 1.2. Технологии и факторы развития туризма для лиц с ОВЗ



ENAT
European Network for
Accessible Tourism

В 2006 году в Бельгии была организована Европейская Сеть Доступного Туризма. Это проект, спонсорами которого являются 9 организаций в 6 странах Евросоюза. В состав данного союза входят 22 организации из Португалии, Испании, Греции, Швеции, Бельгии, Италии, Австрии, Великобритании, Франции, урции и Ирландии.

В России туризм для людей с ограниченными физическими возможностями доступен, пожалуй, лишь для жителей крупных городов. В Москве, по разным данным, от 2 до 4 тыс. туркомпаний. Из них две: «Национальный центр туризма для инвалидов "Инватур"» и «Агентство ВЕЛЛ» организуют групповые туры для инвалидов по Москве, храмам Подмосковья, Золотому кольцу. Туркомпания «Либерти» из Санкт-Петербурга с 2004 году исследует доступность городских объектов. Российскими туроператорами были созданы первые специализированные экскурсионные туры по Северной Венеции и пригородам Санкт-Петербурга для людей с ограниченными возможностями.



Источник: <https://prezi.com/didvpaacpjc/presentation/>

РАЗДЕЛ 2. Организация доступной и безбарьерной среды для лиц с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства

Тема 2.1. Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Решающие элементы доступного (безбарьерного) туризма:

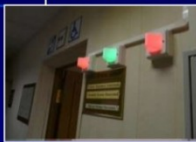
- доступность,
- комфортность,
- безопасность.

Барьеры окружающей среды и общества:

- пространственно-средовые;
- информационные;
- эмоциональные.

31

Доступность визуальной информации, информационная комфортность:



формат надписей на стендах, размер и стиль шрифтов следует предусматривать такими, чтобы даже самые мелкие из них читались без напряжения из сидячего положения и с расстояния 2-2, 5 м;



для лиц с нарушением слуха вводится сурдоперевод и другие технические средства;

для инвалидов по зрению – звуковые маяки и др.

34

Пространственно-средовая доступность:



Удобство достижения объекта и перемещения по объекту (специальные автостоянки, подъездные пути, пандусы, дорожки и др.)

33

Источник: <https://ppt-online.org/495365>

Тема 2.2. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Требования для туристов 1-й категории

- возможность беспрепятственного передвижения с помощью дополнительных средств (коляски, трости и т.д.)
- Ширина, конфигурация пути движения на участках при одностороннем движении должны соответствовать стандартам
- Оборудование объектов туристской индустрии пандусами и их соответствие стандартам или специальными средствами вертикальной коммуникации для инвалидов (лифт, пандус, травалотор и т.д.)
- Покрытие дороги наиболее твердыми покрытиями (асфальт, плитка и т.д.)



Для туристов 2-й категории

- ✓ Наличие аудиовизуальной информационной системы на территории туристских объектов
- ✓ Элементы визуальной информации о туристских услугах следует размещать на контрастном фоне, на высоте не менее 1,5 и не более 4,5 м от уровня поверхности пешеходного пути.
- ✓ трассировка маршрутов туристских путешествий и экскурсий;
- ✓ установка на пешеходных маршрутах дополнительных специальных информационных и ориентировочных устройств (поручней и т.д.)




Источник: <https://ppt-online.org/463769>

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/ п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|--------------|--|--|-------------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 08.06.2017г | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «_____» _____ 20____ года | __.:__.____ |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

43.03.03 «Гостиничное дело»

**Направленность
«Гостиничная деятельность»**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

**Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная**

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Туристы с особыми потребностями» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017г № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине «Туристы с особыми потребностями» разработана рабочей группой в составе: канд. геогр. наук, доцента Хетагуровой В.Ш.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторанно-гостиничного бизнеса и гастрономии Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива.

Протокол № 3 от « 27 » апреля 2023 года

Заведующий кафедрой
доктор экономической наук, доцент



Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель Веллион
Сухаревский, Москва



М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Доктор экономических наук,
профессор.
АО «Институт региональных
экономических исследований
(ИРЭИ)»,
Руководитель центра научных
исследований и технического
регулирующего в сфере услуг,
Москва



Т.И. Зворыкина

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 10 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 16 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 25 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 25 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 25 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 26 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 28 |
| КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 28 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 49 |
| КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) | 49 |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)..... | 53 |
| УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 53 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 60 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|---|--|
| Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ | |
| Тема 1.1 Особые потребности потребителей туристских услуг | Особые потребности лиц с ОВЗ при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных ситуациях. Инклюзивный туризм за рубежом и в России. Понятие «инвалидность», категории, классификации по нозологии. Конвенция ООН о правах инвалидов – основные положения, касающиеся обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. Обзор законодательно-нормативной базы, регламентирующей оказание услуг и сопровождение инвалидов при посещении объектов, оказывающих услуги населению. Организация туруслуг для лиц с нарушениями слуха. Организация туруслуг для лиц с нарушениями зрения. Потребности туристов с ДЦП. Организация туруслуг для лиц с нарушениями речи. Оказание услуг лицам с задержкой психического развития, лица с умственной отсталостью, лицам со сложными нарушениями развития, лицам с ранним детским аутизмом, лицам с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью. |
| Тема 1.2. Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями | Социальная адаптация клиентов с особыми потребностями средствами туризма. Содержание здоровьесберегающих технологий. Основные понятия адаптации и реабилитации как технологий здоровьесбережения. Качество жизни лиц с |

| | |
|---|--|
| | <p>особыми потребностями. Рекреационные услуги для лиц с ОВЗ. Природа как основа туристско-рекреационных услуг с ОВЗ. Этика общения с инвалидами. Действия персонала при оказании ситуационной помощи различным группам инвалидов. Особые потребности лиц с ОВЗ при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных ситуациях. Международные практики оказания услуг лицам с ОВЗ в сфере туризма и гостеприимства. Основные понятия и определения туризма для людей с ОВЗ. Понятие комфортных условий для путешествий туристов-инвалидов. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов.</p> |
| Раздел 2 СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ | |
| <p>Тема 2.1 Понятие социального туризма</p> | <p>Система социального туризма в России. Социальные туры и их отличительные особенности. Социально-психологические проблемы туристов с ограниченными возможностями при подготовке туристических мероприятий и пути их решения. Формы обслуживания людей инвалидов. Использование возможностей человека с ОВЗ. Понятие доступной среды. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.</p> |
| <p>Тема 2.2 Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями</p> | <p>Санаторно-курортные услуги для лиц с ОВЗ. Инновационные технологии, оборудование для организации путешествий для лиц с ОВЗ. Подготовка специалистов для работы в туризме и гостеприимстве в сегменте лиц с особыми потребностями. Подходы к санаторно-курортному лечению. Социальное страхование. Психолого-когнитивные практики как здоровьесберегающие технологии. Творчество в практике работы с лицами с ОВЗ. Менеджмент безопасности в адаптивной физической культуре, спорте и туризме лиц с отклонениями в состоянии здоровья.</p> |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных

случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности

межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и

отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ

Тема 1.1 Особые потребности потребителей туристских услуг

Вопросы для самоподготовки:

1. Всемирная программа действий в отношении инвалидов. Основные принципы Конвенции ООН о правах инвалидов.
2. Международные и отечественные правовые нормы о защите прав инвалидов.
3. Прогрессивные формы общения. Инвалидность как социальный феномен.
4. Система социального туризма в России.
5. Стратегии разрешения проблем инвалидов и их взаимосвязь с успешностью реабилитации.

Тема 1.2. Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями

Вопросы для самоподготовки:

1. Основы этики общения с инвалидами
2. Технологии работы с инвалидами в сфере услуг.
3. Специфические особенности подготовки туристических мероприятий с участием лиц с ограниченными возможностями и обеспечение безопасности.
4. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов (СКРИ)
5. Формы обслуживания людей инвалидов. Использование возможностей человека с ОВЗ

Раздел 2 СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.1 Понятие социального туризма

Вопросы для самоподготовки:

1. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
3. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
4. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
5. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

Тема 2.2 Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями

Вопросы для самоподготовки:

1. Нормы и правила установки знаков доступности.
2. Подготовка специалистов для работы в туризме и гостеприимстве в сегменте лиц с особыми потребностями.
3. Исследование и оценка готовности инфраструктуры для организации специальных туристских программ.
4. Средства устройство навигации, информирования для лиц с особыми потребностями (звуковые, тактильные, визуальные) – нормативный, технологический и дизайнерский подход.
5. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма.

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)¹

Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ

Тема 1.1 Особые потребности потребителей туристских услуг



Источник: https://vuzlit.com/377286/turistskie_potrebности_turistskiy_marketing

¹ Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).



Источник: <https://sber.pro/publication/inkluzivnyi-turizm-kak-rynok-otvechaet-na-zaprosy-osobennykh-gostei>

Тема 1.2. Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями



Источник: https://tourlib.net/statti_tourism/ivanov3.htm



Источник: <https://1economic.ru/lib/117194>



Источник: https://spravochnick.ru/turizm/turizm_dlya_lic_s_ogranichennymi_vozmozhnostyami/

An advertisement for inclusive tourism. On the left is a blue vertical banner with three logos: a trumpet (КВАРТАЛ ЛУИ), a stylized 'M' (М), and a book (ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПЕНЗЫ). The main image shows a group of people, some in wheelchairs, posing on a paved area with a green field and cranes in the background. Text at the top reads "ИНКЛЮЗИВНЫЙ ТУРИЗМ: ТУРИЗМ ДОСТУПНЫЙ ДЛЯ ВСЕХ!". Text at the bottom reads "Содействие в путешествиях людям с инвалидностью – это основополагающий элемент политики развития ответственного туризма в любой стране.".

**ИНКЛЮЗИВНЫЙ ТУРИЗМ:
ТУРИЗМ ДОСТУПНЫЙ ДЛЯ ВСЕХ!**

Содействие в путешествиях людям с инвалидностью – это основополагающий элемент политики развития ответственного туризма в любой стране.

Источник: https://vk.com/wall-104373126_1959

Раздел 2 СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.1 Понятие социального туризма

СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

это любой вид туризма (познавательный, курортный экологический, сельский и т.д.), расходы на который полностью или частично оплачиваются туристу из государственных и частных финансовых источников, предназначенных на социальные нужды.



Источник: <https://shareslide.ru/obshchestvoznanie/prezentatsiya-nauchno-issledovatel'skoy-raboty-na-temu>

ПРИМЕР: Социальный туризм (туротерапия)

- ЭТО ВИД ТУРИЗМА, РАСХОДЫ НА КОТОРЫЙ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО ОПЛАЧИВАЮТСЯ ТУРИСТУ ИЗ ФИНАНСОВЫХ ИСТОЧНИКОВ, ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ НА СОЦИАЛЬНЫЕ НУЖДЫ.
- ВИДЫ:
- Рекреационный, оздоровительный и медицинский туризм
- Спортивно-оздоровительный туризм
- Культурно-развлекательный и познавательный туризм
- Религиозный туризм
- Сельский туризм
- Экологический туризм



Источник: <https://ppt-online.org/409466>

СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ



Развитие социального туризма для представителей старшего поколения (лечебно-оздоровительного, культурно-познавательного, экологического, религиозного, круизного туризма и др.) направлено на повышение активного отдыха, восстановление и укрепление психического и физического здоровья пожилых людей.

Путешествие является уникальным средством реабилитации, дает возможность расширять круг общения по интересам, устанавливать независимые и разнообразные контакты, которые помогают получить уверенную и эффективную жизненную поддержку, необходимую человеку старшего поколения.

Источник: <http://zdorn.ru/2017-04-18-08-12-24/2017-04-18-08-13-41.html>

Тема 2.2 Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями



Санаторно-курортное лечение и отдых

это медицинская помощь, осуществляемая в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных факторов в условиях пребывания на курорте, в лечебно-оздоровительной местности, в санаторно-курортных организациях.

Цель: сохранение и укрепление здоровья населения



Государство рассматривает санаторно-курортное дело как важнейшее звено в системе социальных мер по укреплению здоровья населения



19

Источник: <https://korenovsk-rc.ru/foto/vitiligo-sanatorno-kurortnoe-lechenie.html>



Источник: <https://xn--h1akbclvl.xn--p1ai/articles/disability/sanatornoe.php>



Источник: <https://sever138.ru/text/06-04-2023/005/>



Источник: <https://crimeagood.ru/2022/04/sanatorij-n-n-burdenko-v-saki-ceny-lechenie-otzyvy/>

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Туристы с особыми потребностями» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и

систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач

или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *referre* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится сверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончании выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;
5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;
6. анализ и толкование полученных в работе результатов;
7. выводы и оценки;
8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;
- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;
- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);
- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;
- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;
- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;
- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объем презентации 10 -20 слайдов.
2. На титульном слайде должно быть отражено:
 - наименование факультета;
 - тема презентации;
 - фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;
 - фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;

- год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.

2. Правильность оформления титульного слайда.

3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;

– в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;

– знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

– свободное владение терминологией;

– ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;

– ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частности, исправленные студентом с помощью преподавателя;

– единичные ошибки в терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

- студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;
- студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

– ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;

– присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;

– незнание терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;

2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;

3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;

4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;

5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);
- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное

участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|------------------------------|---|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| из них: текущие практические | 20 |
| итоговое практическое | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным

образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

Тема 1.2. Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями

Раздел 2 СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.1 Понятие социального туризма

Тема 2.2 Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

2. Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ

Тема 1.1 Особые потребности потребителей туристских услуг

3. Цели занятия.

- сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ
- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг
- изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Особые потребности лиц с ОВЗ при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных ситуациях. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | . Инклюзивный туризм за рубежом и в России. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Понятие «инвалидность», категории, классификации по нозологии. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

В Конвенции о правах инвалидов (2007), инвалидность рассматривается как «эволюционирующее понятие, которое является результатом взаимодействия между людьми с нарушением здоровья и общественными и средовыми барьерами, что мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими». Инвалидность сопровождает жизнь любого общества, и каждое государство формирует социальную и экономическую политику в отношении инвалидов[1]. Основу инвалидности составляет проявление различных видов и форм ограничений жизнедеятельности, детерминированных социальными условиями и потому возникновение проблем, связанных с затруднением общения при потреблении туристских услуг свидетельствует о социальной дискриминации инвалидов. Работники туризма должны осознавать, что ограничение каких-либо видов деятельности нарушает взаимоотношения в обществе и становится причиной-детерминирующим фактором особого образа жизни, поведения, появления особых потребностей в различных сферах жизнедеятельности. Нарушение взаимоотношений человека в обществе приводит к социальной дезинтеграции и невозможностью пользоваться благами цивилизации, в том числе и услугами туризма.

Проявление различных видов и форм ограничений жизнедеятельности составляет основу инвалидности.

В соответствии с российским законодательством инвалид — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты[2].

Инвалидность приводит к потере основных показателей жизнедеятельности человека и ограничивает следующие способности:

- ? самообслуживание;
- ? самостоятельное удовлетворение основных физиологических потребностей, осуществление повседневной бытовой деятельности и соблюдение личной гигиены;
- ? самостоятельное передвижение в пространстве, преодоление препятствий, сохранение равновесия тела в рамках выполняемой бытовой, общественной, профессиональной деятельности;
- ? обучение;
- ? восприятие и воспроизведение знаний (общеобразовательных, профессиональных и др.), овладение навыками и умениями (социальными, культурными и бытовыми);
- ? трудовая деятельность;
- ? осуществление деятельности в соответствии с требованиями к содержанию, объему и условиям выполнения работы;
- ? ориентация;
- ? ориентация во времени и пространстве;
- ? общение;
- ? установление контактов между людьми путем восприятия, переработки и передачи информации;
- ? контроль своего поведения;
- ? осознание себя и адекватное поведение с учетом социально-правовых норм.

Как уже говорилось выше, снижение тех или иных способностей нарушают общепринятые взаимоотношения в обществе и могут стать причиной, порождающей особые потребности в процессе потребления туристского продукта. Особые потребности возникают в связи с невозможностью получения туристской услуги в условиях инклюзивного туризма наравне со всеми. Одной из причин, приводящей к особым потребностям в туристских

услугах являются психосоматические (медико-физиологические) нарушения функций и структур органов и систем организма.

Нарушение основных функций организма снижает активность и участие индивидуума в повседневной деятельности, а также может затруднить свободный доступ потребления туристских услуг.

Потребители с подобными нарушениями, получающие туристские услуги в структуре доступного для всех инклюзивного туризма, предъявляют специфические требования к туристскому обслуживанию, в противном случае создаются условия, при которых туристская услуга остается недостижимой. Наличие ограничений жизнедеятельности предполагает адаптивные условия сопровождения туристской услуги для создания равных нрав при потреблении туристского продукта.

Под нарушениями понимается утрата или отклонение в частях или функциях организма. Термины «нарушение» и «болезнь» в медицинской практике и туризме трактуются по-разному. Туристская практика рассматривает нарушения шире и масштабнее, чем расстройства или болезнь.

Например, утрата конечности — это нарушение структуры организма, но не болезнь. И подход к оказанию туристских услуг в таком случае будет разным: это будет или отношение к инвалиду как к больному с соответствующим выбором санаторно-курортного лечения, или как к туристу, желающему путешествовать. Нарушения рассматриваются с точки зрения возможности привлечения лиц с ограничением жизнедеятельности к туризму путем создания адаптивных условий потребления туристской услуги.

С развитием цивилизации условия, создающие ограничения жизнедеятельности, обусловленные нарушениями на психосоматическом уровне, не уменьшаются. Более того, причины, приводящие к этому, имеют устойчивую тенденцию к прогрессированию. Все больше становится лиц с ограничениями жизнедеятельности в результате функциональных и структурных нарушений в органах и системах, вступающие в противоречие со средой обитания. Глобальные техногенные и экологические изменения повышают агрессивность среды обитания человека, приводят к нарушению его биологических и социальных связей, снижают адаптационные возможности. Многие нарушения возникают по причине несовершенства профилактических мер по предупреждению заболеваний, неэффективным лечением известных и вполне излечимых болезней, неадекватным медицинским и реабилитационным обслуживанием.

В последнее время во всем мире, включая Россию, по разным причинам, в том числе в связи с экологической неустойчивостью, появилось много новых редких (орфанных) болезней, приводящих к нарушению функций и структур организма. Многие заболевания встречаются довольно часто и широко известны. Это, например, болезнь Крона, мышечная дистрофия, лимфангиома, миуковисцидоз (кистозный фиброз), саркома костей и мягких тканей и др. заболевания. В список орфанных болезней в России внесено 230 заболеваний, при этом многие из заболевших являются пользователями туристских услуг с особыми потребностями.

Проведенный анализ особенностей оказания туристских услуг лицам с ограничением жизнедеятельности позволяет рассматривать туристов с психосоматическими (медико-физиологическими), психологическими и физическими отклонениями как клиентов с особыми потребностями в туристских услугах. Клиент с особыми потребностями в туристских услугах — это лицо, которое имеет нарушение в структурах и функциях организма и при отсутствии

доступности окружающей среды, не может воспользоваться наравне с другими инклюзивным туризмом. Проявление особых потребностей таких туристов выражаются в желании получить равный доступ к туристской инфраструктуре и реализовать свои права на достойный безопасный отдых.

У туристов с ограничением жизнедеятельности потребности связаны с желанием реализовать свои права на отдых наравне с другими отдыхающими. Это потребности на первый взгляд могут показаться тривиальными, не столь значительными, но для них они могут быть психологически важными. Туристы со статодинамическими нарушениями в большей степени озабочены, к примеру, будут ли на пути следования туристской группы двери с широким проходом, чтобы они смогли проехать на своей коляске или медицинские структуры для получения необходимой медицинской помощи. Дискриминирующим отношением по отношению к инвалидам является и запрет на возможность передвижения на коляске.

Нарушения основных функций организма, приводящие к ограничению жизнедеятельности, обуславливают особые требования инвалида в процессе потребления туристской услуги. В ряде случаев это продиктовано жизненной необходимостью.

Так, туристам с нарушением углеводного обмена, нестабильными сахарами (пациенты с сахарным диабетом), во время путешествия необходимо диетическое питание и возможность коррекции сахара крови. Диализным пациентам с почечной недостаточностью может потребоваться процедура гемодиализа, стомированным пациентам с нарушением выделительной функции кишечника и мочевыделительной системы необходимы специально оборудованные комнаты в туалетах для смены памперса или средств ухода за стомой. Возможно, потребуются и медицинское вмешательство, проведение реабилитационных мероприятий и др. Разнообразные потребности возникают и у других туристов с инвалидностью и ограничением жизнедеятельности.

Введение понятия «клиент с особыми потребностями в туристских услугах» основывается на анализе видов и форм ограничений жизнедеятельности, обуславливающего инвалидность. Выделение туристов с особыми потребностями в зависимости от нарушений основных функций организма, направлено на целенаправленное применение адаптивных туристских услуг в структуре инклюзивного туризма. Физические и психосоматические недостатки — это не атрибут индивида и не всегда его личная проблема, поэтому отсутствие условий для инвалидов может рассматриваться как особая форма дискриминации. Особые потребности туристов с ограничением жизнедеятельности не должны становиться препятствиями для полноценного функционирования человека в обществе.

Понятие «клиент с особыми потребностями в туристских услугах» акцентирует внимание туристской индустрии на необходимости дифференцированного подхода к потребностям лиц с ограничением жизнедеятельности и соответствующей адаптации туристского продукта. Инвалид может оплатить все расходы, связанные с путешествием, но он не приобретет туристский продукт, если ему не обеспечат адаптивные условия получения туристской услуги.

Социально-ориентированная туристская дестинация должна быть знакома с проявлениями нарушений в функциях и структурах организма инвалида в соответствии с его патологией. Для обеспечения процесса потребления туристских услуг следует своевременно предусмотреть возможность проявления психосоматических нарушений, определить специфику предполагаемой туристской услуги и наличие соответствующей туристской среды

с возможностью предоставления специализированной услуги, медико-психологического обеспечения.

Как уже говорилось выше, устранить препятствия, связанные с психосоматическими (медико-физиологическими) проблемами, или адаптировать к ним туриста можно путем создания условий, обеспечивающих адекватное функционирование его органов и систем, созданием позитивного психологического климата во время путешествия. В период потребления туристской услуги клиентам с особыми потребностями необходимы мониторинг нагрузки и отдыха, установление величины физических и психических напряжений. Необходим учет, коррекция и изучение психофизиологической характеристики туриста.

Психосоматические нарушения и связанные с этим особые потребности не могут служить препятствием для полноценного участия инвалида в туризме.

Источник:

https://bstudy.net/754398/psihologiya/klient_osobymi_potrebnoyami_turistskih_uslugah

Взаимодействие с аудиторией:

1. Охарактеризуйте клиентов, имеющих особые потребности в туристских услугах.
2. Определите понятие «клиент с особыми потребностями в туристских услугах».
3. Определите потребности туристских услуг лиц с ограничением жизнедеятельности.

1. ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

2. Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ

Тема 1.2 Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Социальная адаптация клиентов с особыми потребностями средствами туризма | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Содержание здоровьесберегающих технологий. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с |

| | | |
|---|--|--|
| | | применением обратной связи |
| 3 | Основные понятия адаптации и реабилитации как технологий здоровьесбережения. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

С недавних пор в Российской Федерации развитию инклюзивного туризма стало уделяться повышенное внимание на федеральном уровне. В качестве одного из основных составляющих системы «инклюзивный туризм», который определяет органичность ее внутреннего строения и динамические взаимосвязи между доменами, можно выделить нормативно-правовую базу, которую условно можно представить в виде трех основных групп документов.

К первой группе относятся документы, защищающие права маломобильных людей и людей с инвалидностью, при доступе к туристским объектам и услугам.

Вторую группу составляют документы, регламентирующие требования при создании и организации доступной среды.

В третьей группе представлены нормативно-правовые документы, устанавливающие порядок оказания туристских услуг, в том числе для людей с ограниченными возможностями здоровья [22].

К тому же развитие инклюзивного туризма уже нашло свое отражение в Стратегии развития туризма на период до 2035 года, а также в национальном проекте «Туризм и индустрия гостеприимства».

В качестве одной из причин низкого спроса на инклюзивные туры, как в России, так и за ее пределами обычно выделяют психологический барьер людей с ОВЗ, который объясняется неизбежным дискомфортом, как в процессе путешествия, так и на туристских объектах. К тому же до сих пор нет точного определения понятия «инклюзивный туризм» и всех особенностей организации туризма для людей с ограниченными возможностями.

Один из архитекторов-колясочников Рон Мейсон совместно с коллегами из Государственного университета Северной Каролины сформировали 7 принципов универсального дизайна для организации инклюзивного туризма.

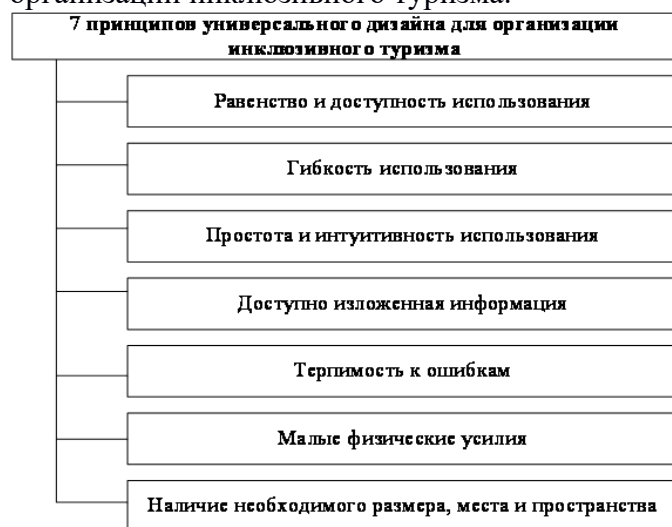


Рис.1. Принципы универсального дизайна в инклюзивном туризме [5]

По мнению авторов данные принципы должны стать основополагающими для формирования доступной среды, организации инклюзивных туров и развития инклюзивного туризма в мире.

Европейский опыт развития инклюзивного туризма и формирования доступной среды

Европейские страны, в силу высокого процента инвалидности, решили практически все проблемы доступности среды для лиц с ограниченными возможностями.

Разные эксперты в области строительства определяют Великобританию одной из лучших стран для жизнедеятельности маломобильных групп населения, где шестая часть населения страны – инвалиды. Именно в этой стране все городские автобусы имеют специальные платформы, позволяющие легко подняться в салон маломобильным лицам. Пешеходные дорожки, переходы и железнодорожные платформы имеют «осязаемое покрытие» для слабовидящих и слепых людей, представляющее собой текстурированное покрытие, предупреждающее о проемах и спусках.

Великобритания делилась опытом в создании безбарьерной среды для проведения Олимпийских и Паралимпийских игр в Сочи в 2014 году. Проект по обмену опытом в сфере создания безбарьерной среды реализуется в рамках Меморандума о сотрудничестве между странами, принимающими Олимпийские и Паралимпийские игры, который был подписан в июне 2013 года Министерством торговли и инвестиций Великобритании и Министерством регионального развития России.

С 1970 года начинают разрабатываться строительные нормы и правила для Северным советом, в который входят Швеция, Дания, Норвегия и Исландия. Цель данного совета заключается в установлении единых стандартов физической доступности зданий, сооружений, как общественного, так и производственного характера, и районов для престарелых и инвалидов, поскольку принципы доступности для лиц с ограниченными возможностями здоровья идентичны.

Летом 2016 года Финляндия ратифицировала международную конвенцию ООН о правах инвалидов, теперь финны самостоятельно могут разрабатывать законы, которые позволят сделать жизнь людей с ОВЗ легче. Однако и до этого момента лица с ОВЗ, проживающие в Финляндии не чувствовали себя ограниченными и запертыми в своем микрорайоне. Вся городская инфраструктура финских городов построена так, что все люди чувствуют себя комфортно и безопасно – пандусы, лифты, туалеты для инвалидов, даже на колесо обозрения в Хельсинки без труда можно завести инвалидную коляску. Почти все финские отели оборудованы номерами для маломобильных граждан [15].

Норвегия уже в 1976г. включает в строительные нормы пункты, регламентирующие проектирование и строительство всех общественных зданий с элементами доступной среды, позволяющих обеспечивать свободный доступ, передвижение и пользование услугами для людей с ограниченными возможностями здоровья.

Германия начала решать проблемы с обеспечением доступности и создания условий для передвижения инвалидов после Второй мировой войны. Поэтому сейчас практически все города страны имеют адаптированную инфраструктуру для маломобильных групп населения, включая транспорт, безбарьерные пешеходные переходы, пандусы, ответственное отношение в обществе [20].

Конституция Берлина Разделом II «Основные права, государственные цели» Статьей 11 определяет, что «люди с инвалидностью не должны быть ущемлены. Государство обязано обеспечить равные условия жизни для людей с инвалидностью и без нее», которая послужила основой для принятия закона 17 мая 1990 года о равноправии лиц с ограниченной дееспособностью и лиц без ограничений дееспособности [13].

За рубежом постоянно издаются документы, которые непосредственно улучшают жизнь людей с ограниченными возможностями здоровья. Такая деятельность должна служить примером для нашей страны, так как у нас в основном действуют нормативы, установленные еще в 1990-х годах.

Люди-инвалиды в Японии больше воспринимаются как люди с дополнительными потребностями, а не с ограниченными возможностями.

В Японии большая статья расходов государственного бюджета направлена именно на здравоохранение. В Японии существует закон, который обязывает организации создавать доступную среду для инвалидов и иметь в рабочем штате представителей этой категории населения. Государственная финансовая поддержка любой активности, нацеленной на помощь инвалидам. Например, к каждому инвалиду-колясочнику приставлен социальный помощник, труд которого оплачивается из средств государства. Второй пример: любой инвалид-колясочник при нехватке собственных средств на покупку инвалидной коляски, управляемой с пульта, может попросить государство о финансовой помощи, причем неважно, сколько собственных средств он может вложить в покупку.

В Японии работают эксперты в области консультирования людей, которые совсем недавно получили степень инвалидности и испытывают психологические барьеры и высокий уровень стресса. Помимо этого, существуют различные центры реабилитации, которые проводят обучения по таким направлениям, как: баскетбол для инвалидов-колясочников, настольный теннис для людей, лишенных зрения, голбол, батутный спорт для людей с ОВЗ [16].

Весь общественный транспорт в Японии – доступная среда для инвалидов. В автобусах существуют откидные пандусы, а в автомобилях такси двери открываются автоматически, причем это удобно не только для людей с ОВЗ, но и для всех граждан. Откидные пандусы в японском транспорте пока что ручные, но ведутся разработки по установке автоматических пандусов, которые смогут завозить людей самостоятельно.

В Японии запущена муниципальная программа оборудования домов, в которых проживают инвалиды, по их запросу. Например, в спальню устанавливается специальное крепление, которое управляется с пульта и позволяет поднять тело человека и переместить на кровать.

Все международные отели обладают необходимым уровнем комфорта для людей с ограниченными возможностями. Такси используются специальные погрузки, которые облегчают колясочникам посадку в автомобиль. Для людей с ОВЗ доступен прокат инвалидных колясок, позволяющий взять инвалидное кресло в аренду.

В Китае все микроавтобусы или большие автобусы оборудованы рампой или специальным подъемником. В Китае имеются подъемники для инвалидных колясок на станциях метро. Туалеты для инвалидов-колясочников есть постоянно функционирующие везде: в торговых центрах, метро и аэропортах. В больших городах на пешеходных переходах отсутствуют высокие бордюры или препятствия для перемещения людей на колясках. Они оборудованы плавными спусками, пандусами или лифтами, что характерно для мостовых и переходов.

Каждый дом в Китае оборудован удобным входом, пандусом, а также лифтом для людей на колясках. Чем современнее дом, тем технологичнее он оборудован для людей с ограниченными возможностями. Как и в Японии, в Китае реабилитационные центры проводят обучения по таким направлениям, как: керлинг, все виды спорта в паралимпийских играх. Безбарьерная среда присутствует в гостиницах, аэропортах и на железнодорожных вокзалах: гиды, сиделки, медицинские сестры, услуги по обработке багажа и т.д.

Корейское правительство старается решать вопрос трудоустройства людей с ограниченными возможностями. В стране действует закон, согласно которому предприятия обязаны иметь в своем штате не менее 2% сотрудников с физическими недостатками. При невыполнении этого условия компании облагаются штрафами. В городах существуют специальные центры реабилитации, которые помогают людям с ограниченными возможностями пройти профессиональную подготовку, а затем помогают устроиться на работу.

У каждой станции метро в Южной Корее обычно несколько выходов на поверхность – нередко даже по 8-10, большинство из которых оборудованы лифтами. При этом стандартные спуски в метро обычно представляют из себя неширокий эскалатор и рядом широкую лестницу, оборудованную платформой для спуска инвалидов-колясочников. В поездах метро для них предусмотрены отдельные двери в вагон, в котором отсутствуют сиденья.

Основные туристические места и достопримечательности также предусматривают удобства для людей с ограниченными возможностями. Кроме того, что входные билеты для них бесплатны, все практически все входы оборудованы пандусами и туалетами, которые шире

обычных, в них установлены безопасные ручки, специальные стульчаки, низкие раковины и т.д. [19]

В Корее используются специальные банкоматы, ориентированные на людей с ограниченными возможностями, отличающиеся высотой и клавиатурой.

В некоторых местах (например, на ручье Чонгечхон, в парке Сеульский лес, парке реки Ханган, в Сеульском музее искусства, в крупных универмагах, парках развлечений Лотте Ворд и Эверленд) предусмотрена аренда инвалидных колясок. Аренда бесплатная по предъявлению удостоверения личности. В парках развлечений оборудованы специальные пункты медицинской помощи, а также имеется возможность запросы бесплатной услуги сопровождения.

Большинство примеров показали, что наиболее обобщенный передовой опыт можно найти в туристических направлениях, которые приняли политику по социальным вопросам и защите прав людей с ограниченными возможностями.

При анализе различных видов опыта целью являлся отбор примеров, охватывающих такие категории, связанные с туризмом, как обучение, работа, транспорт, размещение, туроператорская и турагентская деятельность, информация для туристов,

Источник: <https://1economic.ru/lib/117194>

Взаимодействие с аудиторией:

1. Рассмотрите дискриминирующие факторы к туристам со статодинамическими нарушениями.

2. Нарушение каких основных показателей жизнедеятельности человека характеризует инвалидность?

3. Рассмотрите умение анализировать проблемы клиентов с особыми потребностями, возможности их предотвращения.

4. Используйте основные термины, раскрывающие основы коммуникации при организации своей работы в коллективе

1. ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

2. РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.1. Понятие социального туризма

3. Цели занятия.

- сформировать представление о формах и методах контроля бизнес-процессов департаментов (служб, отделов) организаций сферы гостеприимства

- сформировать представление о целях и задачах проекта

- изучить технико-экономическое обоснование проектов, реализуемых организациями избранной сферы профессиональной деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------------------------|--|
| 1 | Система социального туризма в России. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

| | | |
|---|---|--|
| 2 | Социальные туры и их отличительные особенности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Социально-психологические проблемы туристов с ограниченными возможностями при подготовке туристических мероприятий и пути их решения. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

В Федеральном законе «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» от 24.11.1996 г. № 132-ФЗ сказано: «туризм социальный – туризм, полностью или частично осуществляемый за счет бюджетных средств, средств государственных внебюджетных фондов (в том числе средств, выделяемых в рамках государственной социальной помощи), а также средств работодателей».[1]

Другими словами, социальный туризм – это любой вид туризма (познавательный, курортный, экологический, сельский и т.д.), расходы на который полностью или частично оплачиваются туристу из финансовых источников, предназначенных на социальные нужды.

В целом социальный туризм рассматривается как экономическая категория и в большинстве законов различных государств этот вид туризма причисляется к приоритетным. Российский закон дает социальному туризму третью степень приоритета после внутреннего и въездного направлений туризма.

Процитированная из федерального закона формулировка – пока единственная в отношении именно социального туризма. Но до сих пор в нашей стране не разработан регламентирующий документ, который бы определял механизм получения от государства полагающееся по закону вспомоществование из бюджетных средств, предусматриваемых на социальные нужды. Нет и конкретного определения, кто из туристов, на какие свои путешествия, где и когда может получить финансовую поддержку от государства на эти цели.

Главная цель социального туризма – создание условий для путешествий пенсионерам, инвалидам, ветеранам войны и труда, школьникам, молодежи и любым иным гражданам, которым государство, государственные и негосударственные фонды, иные организации оказывают социальную поддержку.

На примере ряда цивилизованных стран мы видим, что социальный туризм развивается в виде «ассоциативного туризма», организаторами которого являются профессиональные союзы туристских компаний и ассоциации социального туризма. Основной задачей социального туризма стала организация дешевых поездок для людей с низкими доходами. Немалую роль в развитии социального туризма сыграли и муниципальные органы власти, создавая для этого не только экономические условия (предоставление социально ориентированному турбизнесу льгот на землю, льгот в части налогообложения и др. преференции), но и инфраструктурные, в первую очередь, ориентированные на людей с ограниченными физическими возможностями. Именно поэтому в странах Европы туризм для этой категории граждан – обыденное явление. Свои услуги в этой сфере предлагают множество турфирм, имеющих разнообразные специализированные туристские программы и экскурсии для инвалидов. Экономически выгодному развитию социального туризма способствует не наличие отдельных единичных инфраструктурных элементов, а созданная целеполагающая система, обеспечивающая доступ

людей к полноценному отдыху, а значит и эффективному восстановлению физических и духовных сил.

Так, например, в Германии в целях развития культурно-познавательного туризма все места досуга обустроены с учётом потребностей маломобильных граждан. В музеях и театрах, как правило, имеются кресла-коляски, которыми могут воспользоваться инвалиды. Большое внимание «доступному» культурно-познавательному туризму уделяется и в Испании. Британские турфирмы, предлагающие социальные туры провели инспекцию в Барселоне и признали ее одним из лучших туристских направлений в мире с этой точки зрения. Недавно был создан специальный сайт «Доступный туризм», содержащий все сведения о соответствующих поездках в Каталонию. Там можно найти подробную информацию о 19 турмаршрутах, на которых созданы необходимые условия для приема инвалидов и людей пожилого возраста.

В Финляндии (регион Порвоо) находится сразу несколько малых фирм, предлагающих услуги по организации водного туризма для инвалидов на прогулочных судах, куда могут подняться люди на инвалидных креслах.

Во Франции, наибольшее распространение получила такая форма социального туризма, как сельский туризм. Ассоциация социального туризма, развивающая это направление, владеет объектами отдыха и, предлагает их за небольшую плату своим пайщикам. Недорогой отдых на природе востребован круглый год, в том числе и молодёжью.

В Австрии наибольшее развитие получил спортивно-развлекательный туризм. Горный курорт Тироль вошел в число самых приспособленных для инвалидов колясок районов Европы. Люди, нуждающиеся в специальных средствах передвижения, получили возможность не просто беспрепятственно гулять по улицам Тироля и осматривать достопримечательности, но и подниматься на определенные горные высоты и, что самое ценное, заниматься всеми, доступными для них активными видами спорта на базах отдыха. Те, кто уже опробовал новую технику, утверждают, что инфраструктура Тироля действительно стала доступной и благоприятной для всех категорий туристов.

Мировой опыт убеждает – массовость общедоступного социального туризма перекрывает его дешевизну суммарным притоком и быстрой оборачиваемостью живых денег, что увеличивает занятость населения, привлекает инвестиции в туризм непосредственно на местах, а заодно и налоговые поступления. Благодаря туризму повсюду в мире государства богатеют, поддерживая эту сферу законодательно выверенной политикой.

В современной России развитие социального туризма возможно пока только через государственное регулирование, поставив во главу угла общедоступность туризма внутри страны.

Сегодня развитие социального туризма в России и ее регионах сдерживается практически полным отсутствием правового обеспечения данной сферы. Очевидна необходимость реорганизации и совершенствования системы управления социальным туризмом, как на федеральном, так и региональном уровнях. Практически отсутствует теоретическая разработка форм предоставления социального туризма в новых экономических условиях. Теория и формы социального туризма, наработанные в рамках советской системы, устарели и не пригодны для применения в настоящей социально-экономической ситуации. Они требуют коренной переработки и осмысления для выработки методов, адекватно соответствующих новой модели общественного и государственного строя.

Практика проведения социальных туров в России и за рубежом показывает, что их организация имеет свою специфику. Особенно это выражается в работе с ограниченно дееспособными лицами, в том числе с инвалидами. Эффективность этой работы напрямую зависит от наличия и развития соответствующей инфраструктуры. Надо признать, что в России инфраструктура для организации инвалидного туризма отсутствует. Имеющиеся в некоторых общественных местах пандусы не снимают проблему дискомфорта, а чаще невозможного, перемещения людей, например, с нарушениями опорно-двигательного

аппарата. В результате ущемляются конституционные права и интересы этих людей в их желании путешествовать и постигать Родину.

Другая проблема – специализированные кадры. Здесь сказался многолетний «простой» в подготовке специалистов в сфере социального туризма, что естественным образом привело к дефициту профессионального туристского опыта, как пример – обслуживание туристов и экскурсантов с дефектами зрения или слуха.

Обратившись к мировому опыту, мы видим демонстрацию примеров заботы о гражданах в удовлетворении их духовных потребностей. Люди всегда стремятся увидеть, узнать родной край, свою страну. Они хотят, чтобы это стало доступно, чтобы путешествия духовно их обогащали, радовали, наполняли яркими впечатлениями. Это – нормальная всеобщая потребность, и она должна быть социально удовлетворена. Несмотря на то, что в России социальный туризм нормативно не определен (проект закона о социальном туризме отклонен), государственная задача по созданию экономически выгодных условий для работы туроператоров по формированию и реализации общедоступных туров на внутреннем рынке остается.

Развитие социального туризма – один из наиболее мощных рычагов для создания реальной безбарьерной среды на транспорте, развития доступности во всей инфраструктуре, вовлечение инвалидов в активную социальную жизнь общества. Социальный туризм открывает доступ людям к историческим, духовным, культурным ценностям России и мира. Кроме того, развитие социального туризма ведет к развитию туризма в городе и стране в целом, делает его привлекательным для иностранных туристов-инвалидов. Это напрямую связано с экономическими выгодами и с повышением авторитета на международном уровне.

Источник: <https://studfile.net/preview/1865342/page:2/>

Взаимодействие с аудиторией:

1. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
3. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
4. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
5. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

1. ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

2. РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.2. Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями

3. Цели занятия.

- сформировать представление о формах и методах контроля бизнес-процессов департаментов (служб, отделов) организаций сферы гостеприимства
- сформировать представление о целях и задачах проекта
- изучить технико-экономическое обоснование проектов, реализуемых организациями избранной сферы профессиональной деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---------------------|----------------------------|
|-------|---------------------|----------------------------|

| | | |
|---|---|--|
| 1 | Санаторно-курортные услуги для лиц с ОВЗ. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Инновационные технологии, оборудование для организации путешествий для лиц с ОВЗ. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Подготовка специалистов для работы в туризме и гостеприимстве в сегменте лиц с особыми потребностями. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

Социально-бытовые услуги

Социально-бытовые услуги инвалидам предоставляют в следующих объемах и формах:

5.1.1 Услуги, направленные на обеспечение социальной безопасности инвалидов:

а) предоставление инвалидам жилой площади, помещений для организации реабилитационных мероприятий, лечебно-трудовой деятельности, культурно-бытового обслуживания;

б) предоставление в пользование мебели, адаптированной к нуждам и запросам инвалидов в соответствии с ограничениями их жизнедеятельности согласно утвержденным нормам;

в) содействие в организации предоставления услуг предприятиями торговли и связи;

г) приготовление и подача горячего питания, включая диетическое питание по соответствующим диетам для взрослых инвалидов и детей-инвалидов;

д) предоставление мягкого инвентаря (одежды, в том числе специального назначения, обуви, в том числе ортопедической, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, нательного белья и постельных принадлежностей);

е) предоставление инвалидам - клиентам учреждения возможности пользоваться телефонной связью и почтовыми услугами в соответствии с действующими тарифами;

ж) выделение супругам из числа проживающих в учреждении инвалидов - клиентов учреждения изолированного жилого помещения для совместного проживания;

и) обеспечение возможности беспрепятственного приема посетителей как в выходные и праздничные дни, так и в рабочие дни в дневное и вечернее время;

к) оснащение занимаемых инвалидами жилых помещений специальными средствами и приспособлениями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

л) предоставление социально-бытовых услуг индивидуально-обслуживающего и гигиенического характера инвалидам, неспособным по состоянию здоровья выполнять обычные житейские процедуры, в том числе такие действия, как встать с постели, лечь в

постель, одеться и раздеться, умыться, принять ванну (сходить в баню), принять пищу, пить, пользоваться туалетом или судном, передвигаться по дому и вне дома, ухаживать за зубами или зубными протезами, пользоваться очками или слуховыми аппаратами, стричь волосы, ногти, мужчинам брить бороду и усы;

м) предоставление транспорта для поездок инвалидов к местам лечения, обучения, участия в культурно-досуговых мероприятиях, если по состоянию здоровья им противопоказано пользоваться общественным транспортом;

н) оказание помощи инвалидам в пользовании:

- специальными приспособлениями для личной гигиены (приспособлениями для умывания, принятия душа, ванны и т.п.);
- специальным оборудованием для туалетных комнат (подъемниками, опорами, поручнями, специальными унитазами с подлокотниками, душами и воздушными сушилками, устройствами для опускания и подъема унитаза и др.);
- специально оборудованными средствами транспорта для перевозки инвалидов, в том числе средствами, оснащенными поручнями, подъемниками и другими приспособлениями для обеспечения безопасности;
- средствами для обмена информацией, получения и передачи информации для инвалидов с нарушениями зрения, слуха и голосообразования, в том числе специальными телефонными аппаратами; звукоусиливающей аппаратурой; декодерами телетекста для глухих и дисплеями для слепых; системами чтения и трансформации текста в другие формы воспроизведения; атласами, глобусами, картами для инвалидов по зрению; внутренними переговорными устройствами и др.;
- приспособлениями для одевания, раздевания и захвата предметов;
- слуховыми аппаратами, в том числе с ушными вкладышами индивидуального изготовления; аналоговыми слуховыми аппаратами - заушными, внутриушными и карманными различных мощностей и модификаций; цифровыми заушными слуховыми аппаратами различных мощностей и модификаций; голосообразующими аппаратами, внутренними переговорными устройствами и устройствами синтезированной речи различных модификаций;
- оптическими средствами (лупами разной конструкции и кратности без освещения и с подсветкой, очками различной конструкции для дали и близи, электронными ручными видеувеличителями);

п) ознакомление инвалидов с правилами пользования оборудованием для подъема и перемещения (пассажирскими лифтами, подъемниками, различными креслами-колясками, перилами, стойками, поручнями, подлокотниками и т. д.), оказание практической помощи в пользовании этим оборудованием с соблюдением всех мер безопасности;

р) содействие в предоставлении в личное пользование инвалидам — клиентам учреждений следующих технических средств, приспособлений, приборов (с разъяснением порядка и правил их использования и оказанием помощи при пользовании ими).

- приспособлений для восстановления способности к самостоятельному передвижению (тростей, костылей, опор, поручной и т.д.);
- кресел-колясок с ручным приводом, электроприводом и малогабаритных;
- приспособлений для приготовления и приема пищи (специальной посуды, наборов столовых приборов для инвалидов и приспособлений для пользования ими, приспособлений для нарезки продуктов, очистки овощей и картофеля, мытья овощей и посуды);
- одежды специального назначения для инвалидов, сконструированной и изготовленной по индивидуальным заказам с учетом функциональных возможностей;

с) содействие в обеспечении детей-инвалидов — клиентов учреждений, являющихся сиротами или лишенными попечительства родителей, по достижении 18 лет жилыми помещениями вне очереди органами местного самоуправления по месту нахождения данных учреждений либо по месту их прежнего жительства по их выбору, если индивидуальная

программа реабилитации или абилитации инвалида предусматривает возможность осуществлять детям самообслуживание и вести самостоятельный образ жизни;

т) организация реабилитационных мероприятий, культурное и бытовое обслуживание, поддержание активного образа жизни.

5.1.2 Прочие социально-бытовые услуги:

- предоставление на время пребывания в учреждении полустационарного обслуживания постельных принадлежностей и спального места в специальном помещении, отвечающем санитарногигиеническим требованиям;
- обеспечение или содействие в обеспечении книгами, газетами, журналами, настольными играми (детей — игрушками) и иным, необходимым для организации досуга;
- содействие в получении направления в учреждения стационарного социального обслуживания;
- покупка и доставка на дом продуктов питания, горячих обедов;
- помощь в приготовлении пищи;
- предоставление помещений для отправления религиозных обрядов, создание для этого соответствующих условий;
- доставка воды, топка печей, содействие в обеспечении топливом — для проживающих в жилых помещениях без центрального отопления и (или) водоснабжения;
- покупка и доставка на дом промышленных товаров первой необходимости;
- сдача вещей в стирку, химчистку, ремонт, обратная их доставка;
- содействие в организации ремонта и уборки жилых помещений;
- содействие в оплате жилья и коммунальных услуг;
- содействие в организации предоставления услуг предприятиями торговли, коммунально-бытового обслуживания, связи и другими предприятиями, оказывающими услуги населению;
- помощь в чтении и написании писем и другой корреспонденции;
- сопровождение в медицинские учреждения;
- содействие в организации ритуальных услуг.

Социально-медицинские услуги

Социально-медицинские услуги инвалидам предоставляют в следующих объемах и формах:

5.2.1 Услуги, направленные на обеспечение социальной безопасности инвалидов:

а) содействие в оказании бесплатной медицинской помощи в объеме базовой программы обязательного медицинского страхования граждан Российской Федерации, целевых программ и территориальных программ обязательного медицинского страхования в лечебно-профилактических учреждениях;

б) проведение первичного медицинского осмотра и первичной санитарной обработки, оказание первичной медицинской помощи;

в) создание инвалидам условий проживания, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям;

г) обеспечение ухода с учетом состояния здоровья (обтирание, обмывание, гигиенические ванны, стрижка ногтей, причесывание и др.);

д) содействие в проведении медико-социальной экспертизы;

е) содействие в проведении реабилитационных мероприятий медицинского характера в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

ж) организация добровольного участия в лечебно-трудовом процессе с учетом состояния здоровья и желания в соответствии с медицинским заключением;

и) организация прохождения диспансеризации;

к) госпитализация или содействие в госпитализации в лечебно-профилактические учреждения, содействие в направлении (по показанию врачей) на санаторно-курортное лечение;

л) содействие в получении бесплатной зубопротезной (за исключением протезов из драгоценных металлов и других дорогостоящих материалов) и протезно-ортопедической помощи;

м) содействие в обеспечении техническими средствами ухода и реабилитации;

н) организация квалифицированного медицинского консультирования;

п) оказание помощи в медицинской реабилитации;

р) помощь в выполнении процедур, связанных со здоровьем (прием лекарств, закапывание капель, пользование катетерами и другими изделиями медицинского назначения);

с) профилактика и лечение пролежней;

т) проведение оздоровительных тренингов для детей-инвалидов с использованием тренажеров:

- аэробных, силовых, гребных;
- велотренажеров;
- беговых (роликовых) дорожек;
- манежей, ходунков, батутов;
- для укрепления позвоночника, мышц бедра, для разработки нижних конечностей;
- шведских стенок, массажных кушеток, шариковых бассейнов и др.;

у) организация игр с детьми-инвалидами в игровых комнатах с набором различных игр;

ф) занятия с детьми-инвалидами в сенсорных комнатах с использованием набора следующих средств:

- ламп на соляных кристаллах;
- воздушно-пузырьковых колонок;
- набора различных массажных мячей, валиков и пр.;
- комплекта для климато- и ароматерапии с набором солей и ароматических масел;
- сухого душа;

х) проведение диагностики и восстановительного лечения инвалидов в следующих кабинетах биологической обратной связи (БОС):

- опорно-двигательных;
- логотерапевтических;
- коррекции зрения;
- кардиопульмамологических;
- урологических;
- акушерско-гинекологических;
- коррекции психоэмоционального состояния;

ц) проведение лечебно-оздоровительных мероприятий для инвалидов с использованием:

- гимнастических колец, палок, скамеек, матов, обручей, резиновых лент, булав;
- кистевых и грудных эспандеров;
- гантелей разной массы;
- столов, ракеток и мячей для настольного тенниса;
- шведских стенок, гребных тренажеров, кистевых динамометров, тугоров, роликовых дорожек и др.

5.2.2 Прочие социально-медицинские услуги

- санитарно-гигиенические услуги;
- организация лечебно-оздоровительных мероприятий;
- содействие в проведении реабилитационных мероприятий медицинского характера в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- помощь в освоении и выполнении посильных физических упражнений;
- консультирование по социально-медицинским вопросам (гигиена питания и жилища, избавление от вредных привычек и др.);

- содействие в обеспечении по медицинским показаниям лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения;
- содействие в получении путевок на санаторно-курортное лечение;
- оказание экстренной доврачебной помощи, вызов врача на дом, сопровождение обслуживаемых инвалидов в учреждения здравоохранения и посещение их в этих учреждениях в случае госпитализации;
- выполнение медицинских процедур (измерение температуры тела, артериального давления, наложение компрессов, перевязка, инъекции, обработка пролежней, раневых поверхностей, выполнение очистительных клизм);
- обучение родственников больных практическим навыкам общего ухода за ними;
- наблюдение за состоянием здоровья и оказание санитарно-гигиенической помощи обслуживаемым инвалидам (обтирание, обмывание, гигиенические ванны, стрижка ногтей, причесывание);
- взятие материалов для проведения лабораторных исследований (кал, моча);
- проведение санитарно-просветительской работы;
- социально-медицинский патронаж инвалидов.

Социально-психологические услуги

Социально-психологические услуги инвалидам предоставляются в следующих объемах и формах:

5.3.1 Услуги, направленные на обеспечение социально-психологической безопасности инвалидов:

а) социально-психологическое консультирование (получение от клиента информации о его проблемах, обсуждение с ним этих проблем для раскрытия и мобилизации внутренних ресурсов и последующего решения его социально-психологических проблем);

б) психодиагностика (выявление и анализ психического состояния и индивидуальных особенностей личности клиента, влияющих на отклонения в его поведении и взаимоотношениях с окружающими людьми, обуславливающих затруднения его самореализации в различных сферах жизнедеятельности, для составления прогноза и разработки рекомендаций по психологической коррекции личности клиента);

в) психологическая коррекция (активное психологическое воздействие, направленное на преодоление или ослабление отклонений в развитии для обеспечения соответствия психологических особенностей возрастным нормативам, оказание помощи в преодолении трудностей повседневной жизни, определяемых психологическими причинами, проблем и жалоб невротического характера, а также при стремлении личности изменить свою жизнь либо ставящей цель личностного развития, посредством психокоррекционных воздействий, направленных на оптимизацию поведения и развитие личности лица с инвалидностью);

г) психологические тренинги (активное психологическое воздействие, направленное на формирование отсутствующих или недостающих психологических умений и навыков, необходимых для адаптации к изменяющимся условиям жизни и успешной самореализации в различных сферах жизнедеятельности);

д) психологическая помощь и поддержка (психологические воздействия в системе «психолог — клиент», направленные на решение проблем клиента, лежащих в основе глубинных жизненных трудностей и межличностных конфликтов);

е) социально-психологический патронаж (систематическое наблюдение за клиентами для своевременного выявления ситуаций психического дискомфорта или межличностного конфликта и других ситуаций, могущих усугубить трудную жизненную ситуацию, и оказания клиентам, при необходимости, психологической помощи и поддержки).

ж) проведение занятий в группах взаимоподдержки, клубах общения;

и) психологическая профилактика (содействие в формировании у клиентов потребности в психологических знаниях, желании использовать их для работы над собой, своими проблемами, в создании условий для своевременного предупреждения возможных нарушений)

в становлении и развитии личности клиента, затруднений его самореализации в различных сферах жизнедеятельности);

к) проведение мероприятий по психологической разгрузке инвалидов с использованием оборудования для ароматерапии, аудиоаппаратуры с набором кассет, компакт-дисков, видеоманитовофонов с набором видеокассет, телевизоров.

5.3.2 Прочие социально-психологические услуги:

- экстренная психологическая помощь (в том числе по телефону);
- посещение специалистом-психологом в стационарных учреждениях здравоохранения для консультационно-психокоррекционных услуг.

Социально-педагогические услуги

Социально-педагогические услуги инвалидам предоставляют в следующих объемах и формах:

5.4.1 Социально-педагогические услуги, направленные на обеспечение социальной безопасности инвалидов:

а) организация получения образования инвалидами с учетом их физических возможностей и умственных способностей, создание условий для дошкольного воспитания детей-инвалидов и получения ими образования по специальным программам, создание условий для получения школьного образования по специальным программам;

б) услуги, связанные с социально-трудовой реабилитацией: создание условий для использования остаточных трудовых возможностей и участия в трудовой деятельности, проведение мероприятий по обучению доступным профессиональным навыкам, восстановлению личностного и социального статуса;

в) социально-педагогическое консультирование;

г) организация досуга (посещение театров, выставок, экскурсии, концерты художественной самодеятельности, юбилеи и другие культурные мероприятия);

д) педагогическая коррекция.

5.4.2 Прочие социально-педагогические услуги:

- организация досуга (встречи с деятелями литературы и искусства, концерты, посещение театров, выставок и другие культурные мероприятия);
- содействие в организации обучения детей-инвалидов на дому, определение формы обучения детей, оказание практической помощи в организации обучения;
- содействие в организации труда детей-инвалидов и членов их семей на дому;
- помощь родителям в обучении детей-инвалидов навыкам самообслуживания, поведения в быту и общественных местах, а также другим формам жизнедеятельности;
- обучение родителей детей-инвалидов основам их реабилитации в домашних условиях.

Социально-трудовые услуги

5.5.1 Социально-трудовые услуги инвалидам всех групп предоставляют в виде содействия трудоустройству инвалидам (через службы занятости), предполагающего целенаправленную деятельность по подбору им рабочих мест, на которых обеспечивается соответствие выполняемого труда их профессиональной подготовке.

Процесс содействия трудоустройству включает в себя следующие социальные услуги:

- консультирование и информирование граждан по вопросам трудоустройства;
- содействие в поиске подходящей работы;
- трудоустройство на открытом рынке труда;
- трудоустройство на дому.

5.5.1.1 Консультирование инвалидов по вопросам трудоустройства включает в себя:

- прогнозирование различных вариантов трудовой деятельности;
- составление плана трудоустройства, включая необходимую психологическую поддержку;
- социальную адаптацию на рынке труда;

- помощь в разрешении проблем инвалидам, испытывающим трудности в поиске подходящей работы.

5.5.1.2 Консультирование и информирование инвалидов по вопросам трудоустройства предполагает сообщение им информации о состоянии рынка труда, наличии вакантных рабочих мест, спектре профессий, требованиях доступных человеку профессий, условиях и характере труда, различных вариантах занятости (общественные работы, постоянное или временное трудоустройство, предпринимательская деятельность и т. п.). о правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы.

5.5.1.3 Содействие инвалидам в трудоустройстве предполагает помощь им в получении подходящей работы в соответствии с их интересами, способностями, возможностями и с потребностями рынка труда. Подбор варианта подходящей работы осуществляют с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня профессиональной подготовки и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка по последнему месту работы, транспортной доступности рабочего места, пожеланий гражданина к искомой работе (заработной платы, режима рабочего времени, места расположения, характера труда, должности, профессии/специальности), а также требований работодателя к исполнению трудовой функции и кандидатуре работника.

5.5.1.4 Организация лечебно-трудовой деятельности инвалидов с применением средств, адаптированных для них:

- швейных и вязальных машин, приспособлений и устройств для управления ими, изделий и приспособлений, используемых в процессе шитья, вязанья, вышивания и глаженья;
- пишущих машинок с крупным шрифтом и шрифтом Брайля и приспособлений для работы на них;
- садовых инструментов и приспособлений, обеспечивающих инвалидам возможность работы с ними;
- приспособлений для занятия гончарными работами, ловлей рыбы и т.д.

5.5.1.5 Трудоустройство инвалида на открытом рынке труда — целенаправленная деятельность, позволяющая подобрать подходящую работу и обеспечить рациональное трудоустройство в соответствии с его трудовыми возможностями.

5.5.1.6 Трудоустройство на дому — целенаправленная деятельность, позволяющая инвалиду подобрать подходящую работу на дому и обеспечить рациональное трудоустройство в домашних условиях в соответствии с его трудовыми возможностями.

5.5.1.7 Содействие несовершеннолетним инвалидам (через органы опеки, попечительства и службы занятости) в получении временной или постоянной работы, соответствующей их возможностям, интересам, потребностям, а также в профессиональной ориентации и получении специальности.

5.5.2 Дополнительные социально-трудовые услуги инвалидам отдельных групп в зависимости от особенностей их социального положения предоставляют в следующих объемах и формах.

5.5.2.1 Социально-трудовые услуги малоимущим инвалидам с несовершеннолетними детьми:

- а) консультирование по вопросам самообеспечения семьи;
- б) организация мероприятий по привлечению средств для оказания помощи таким семьям путем проведения благотворительных аукционов, выставок-продаж вещей, бывших в употреблении, и т.д.

5.5.2.2 Социально-трудовые услуги несовершеннолетним инвалидам:

- а) содействие в выборе профессии, получении квалификации, трудоустройстве;
- б) консультирование по вопросам самообеспечения.

5.5.2.3 Социально-трудовые услуги инвалидам, желающим найти временную работу, работу с сокращенным рабочим днем, работу на дому или в других определенных условиях:

- а) содействие в поиске требуемой работы и устройстве на нее,

б) консультирование по вопросам развития семейного предпринимательства, надомных промыслов и другим вопросам улучшения своего материального положения.

5.5.2.4 Социально-трудовые услуги выпускникам специализированных учреждений социального обслуживания для несовершеннолетних и школ-интернатов:

а) содействие (через органы опеки, попечительства и службы занятости) в получении временной или постоянной работы, соответствующей их возможностям, интересам, потребностям, а также в профессиональной ориентации и получении специальности;

б) социально-экономическая помощь и поддержка на начальном этапе самостоятельной жизни до достижения совершеннолетия;

в) консультирование по вопросам самообеспечения.

5.5.2.5 Социально-трудовые услуги инвалидам, пострадавшим от торговли людьми или условий, сходных с рабскими:

а) содействие в поиске работы и устройстве на нее;

б) содействие (через службы занятости) в получении временной или постоянной работы, а также в профессиональной ориентации.

5.5.2.6 Социально-трудовые услуги инвалидам, освобождающимся из мест лишения свободы:

а) содействие в поиске работы и устройстве на нее;

б) содействие (через службы занятости) в получении временной или постоянной работы, а также в профессиональной ориентации.

5.5.2.7 Социально-трудовые услуги инвалидам, находящимся в ситуации, связанной с вынужденным переездом с места постоянного проживания, в том числе беженцам и вынужденным переселенцам:

а) содействие в поиске работы и устройстве на нее;

б) содействие (через службы занятости) в получении временной или постоянной работы, а также в получении профессиональной ориентации;

в) консультирование по вопросам развития семейного предпринимательства, надомных промыслов и другим вопросам улучшения материального положения.

5.6 Социально-правовые услуги

Все социально-правовые услуги, изложенные в настоящем подразделе, направлены на обеспечение социальной безопасности инвалидов и предоставляются в следующих объемах и формах:

- консультирование по вопросам, связанным с правами инвалидов на социальное обслуживание в государственных и негосударственных системах социальных служб и защиту своих интересов;
- оказание помощи в подготовке и подаче жалоб на действия (или бездействие) социальных служб или работников этих служб, нарушающих или ущемляющих законные права инвалидов;
- оказание помощи в оформлении документов, в том числе удостоверяющих личность;
- оказание помощи в пенсионном обеспечении и предоставлении других социальных выплат;
- содействие в осуществлении установленных законодательством Российской Федерации мер социальной поддержки инвалидов;
- содействие в получении бесплатной помощи адвоката в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обеспечение свободного посещения инвалидов нотариусом, законными представителями, представителями общественных объединений, священнослужителями, родственниками и другими лицами;
- содействие в сохранении занимаемых ранее по договору найма или аренды жилых помещений в домах государственного, муниципального и общественного жилых фондов в течение шести месяцев с момента поступления в стационарное учреждение

социального обслуживания, а в случае, если в жилых помещениях остались проживать члены их семей, — в течение всего времени пребывания в этом учреждении;

- оказание помощи проживающим в учреждениях стационарного социального обслуживания детям-инвалидам, являющимся сиротами или лишенным родительского попечительства и достигшим 18-летнего возраста, в обеспечении их жилыми помещениями органами местного самоуправления по месту нахождения данных учреждений либо по месту прежнего места жительства, если индивидуальная программа реабилитации инвалида предусматривает возможность осуществлять им самообслуживание и вести самостоятельный образ жизни;
- содействие в получении юридической помощи, социально-правового консультирования и иных правовых услуг.

Услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности

Услуги в целях повышения коммуникативного потенциала инвалидов в качестве лиц, имеющих ограничения жизнедеятельности по ГОСТ Р 57760.

Срочные социальные услуги

Срочные социальные услуги включают в себя:

- обеспечение бесплатным горячим питанием или наборами продуктов;
- обеспечение одеждой, обувью и другими предметами первой необходимости;
- содействие в получении временного жилого помещения;
- содействие в получении юридической помощи в целях защиты прав и законных интересов инвалидов;
- содействие в получении экстренной психологической помощи с привлечением к этой работе психологов и священнослужителей;
- иные срочные социальные услуги в целях оказания неотложной помощи инвалиду.

Источник: <https://tiflocentre.ru/documents/gost-r-53059-2019.php>

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Обобщенный перечень нормативно-правовых документов по обеспечению доступной среды, документы на предприятии по обслуживанию гостей с ОВЗ.
2. Требования к парковочным местам для специальных автотранспортных средств лиц с ограниченными возможностями
3. Требования к обеспечению входа в коллективное средство размещения для лиц с ограниченными возможностями
4. Требования к помещению (зданиям) гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
5. Требования оснащения СПиР гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
6. Требования зоны помощи при эвакуации гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
7. Требование обеспечения безопасности гостей с ОВЗ

**Приложение № 2 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
практических (семинарских) занятий по
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

**2. Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И
ГОСТЕПРИИМСТВЕ**

Тема 1.1 Особые потребности потребителей туристских услуг

Тема 1.2. Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|----------|--|--|
| 1 | Особые потребности лиц с ОВЗ при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных ситуациях. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | . Инклюзивный туризм за рубежом и в России. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Понятие «инвалидность», категории, классификации по нозологии. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 1

Тема практического занятия 1.1: Особые потребности потребителей туристских услуг

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Инклюзивный туризм за рубежом и в России.
2. Организация туруслуг для лиц с нарушениями слуха
3. Организация туруслуг для лиц с нарушениями зрения.
4. Потребности туристов с ДЦП.
5. Организация туруслуг для лиц с нарушениями речи.
6. Оказание услуг лицам с задержкой психического развития, лица с умственной отсталостью, лицам со сложными нарушениями развития, лицам с ранним детским аутизмом, лицам с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.

Тема практического занятия 1.2: Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Социальная адаптация клиентов с особыми потребностями средствами туризма
2. Содержание здоровьесберегающих технологий.
3. Основные понятия адаптации и реабилитации как технологий здоровьесбережения.
4. Рекреационные услуги для лиц с особыми потребностями
5. Природа как основа туристско-рекреационных услуг с ОВЗ.
6. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1

форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

1. ТУРИСТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

2. РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.1. Понятие социального туризма

Тема 2.2. Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями

3. Цели занятия.

- сформировать представление о формах и методах контроля бизнес-процессов департаментов (служб, отделов) организаций сферы гостеприимства
- сформировать представление о целях и задачах проекта
- изучить технико-экономическое обоснование проектов, реализуемых организациями избранной сферы профессиональной деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|---|
| 1 | Санаторно-курортные услуги для лиц с ОВЗ. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | Инновационные технологии, оборудование для организации путешествий для лиц с ОВЗ. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | Подготовка специалистов для работы в туризме и гостеприимстве в сегменте лиц с особыми потребностями. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 2

Тема практического занятия 2.1: Понятие социального туризма

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Особенности организации и финансирования социального туризма.
2. Виды социального туризма. Организация финансирования социального туризма.
3. Понятие доступной среды.
4. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
5. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
6. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
7. Безбарьерная (доступная) среда жизнедеятельности для лиц с ограниченными физическими возможностями: понятие, состояние, пути развития и совершенствования.
8. Федеральное законодательство в сфере обеспечения безбарьерной среды жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями и его характеристика.
9. Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения.
10. Инфраструктура безбарьерного туризма.

Тема практического занятия 2.2: Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями

Форма практического задания: кейс-задание

Содержание задания:

Вариант 1.

Провести обследование объекта по степени приспособленности для инвалидов объектов городской инфраструктуры, заполнить анкету доступности для инвалидов общественных зданий. На основании заполненной анкеты доступности с использованием формируется паспорт доступности объекта. Итогом выполнения кейс-задания является – разработка рекомендаций для администрации объекта (собственников, правообладателей) по повышению

комфортности пребывания лиц с ОВЗ при посещении объекта (получении услуги). В качестве объекта выступает:

- Санаторно-курортный комплекс
- Санаторий
- Профилакторий

В ходе обследования определяются:

- соответствие параметров элементов объекта и функциональных зон, обеспечивающих условия его доступности и предоставляемых услуг для инвалидов всех категорий условиям доступности, в том числе при оказании помощи инвалиду сотрудниками объекта или сопровождающим;
- рекомендации по адаптации основных функциональных зон объекта с последующим занесением этих данных в паспорт доступности объекта;
- разрабатывается план мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг (дорожная карта).

Кроме того, определяется порядок сопровождения инвалидов с тяжелыми ограничениями в передвижении и ориентации и оказания им помощи в преодолении препятствий для обеспечения получения услуги (услуг) и помощи в чрезвычайных ситуациях. В соответствии с установленным порядком сопровождения вносятся изменения в административный регламент в части организации работы по обеспечению доступности услуг, сопровождению инвалидов и оказанию им необходимой помощи в преодолении препятствий; в должностные инструкции лиц, назначенных за ответственными за организацию работы по обеспечению доступности объектов и услуг, за сопровождение инвалидов и оказание им необходимой помощи.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2

Форма рубежного контроля – Контрольная работа

Приложение № 4 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные
пособия по дисциплине (модулю)

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Раздел 1. КЛИЕНТЫ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ В ТУРИЗМЕ И ГОСТЕПРИИМСТВЕ

Тема 1.1 Особые потребности потребителей туристских услуг



Источник: https://vuzlit.com/377286/turistskie_potrebности_turistskiy_marketing

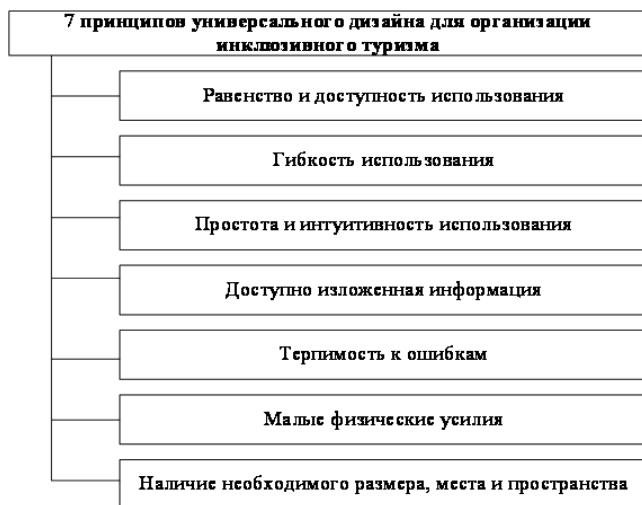


Источник: <https://sber.pro/publication/inkliuzivnyi-turizm-kak-rynok-otvechaet-na-zaprosy-osobennykh-gostei>

Тема 1.2. Развитие инклюзивного туризма для лиц с особыми потребностями



Источник: https://tourlib.net/statti_tourism/ivanov3.htm



Источник: <https://1economic.ru/lib/117194>



Источник: https://spravochnick.ru/turizm/turizm_dlya_lic_s_ogranichennymi_vozmozhnostyami/



Источник: https://vk.com/wall-104373126_1959

Раздел 2 СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

Тема 2.1 Понятие социального туризма

СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ

это любой вид туризма (познавательный, курортный экологический, сельский и т.д.), расходы на который полностью или частично оплачиваются туристу из государственных и частных финансовых источников, предназначенных на социальные нужды.



Источник: <https://shareslide.ru/obshchestvoznanie/prezentatsiya-nauchno-issledovatel'skoy-raboty-na-temu>

ПРИМЕР: Социальный туризм (туротерапия)

▪ ЭТО ВИД ТУРИЗМА, РАСХОДЫ НА КОТОРЫЙ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО ОПЛАЧИВАЮТСЯ ТУРИСТУ ИЗ ФИНАНСОВЫХ ИСТОЧНИКОВ, ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ НА СОЦИАЛЬНЫЕ НУЖДЫ.

▪ ВИДЫ:

- Рекреационный, оздоровительный и медицинский туризм
- Спортивно-оздоровительный туризм
- Культурно-развлекательный и познавательный туризм
- Религиозный туризм
- Сельский туризм
- Экологический туризм



Источник: <https://ppt-online.org/409466>

СОЦИАЛЬНЫЙ ТУРИЗМ



Развитие социального туризма для представителей старшего поколения (лечебно-оздоровительного, культурно-познавательного, экологического, религиозного, круизного туризма и др.) направлено на повышение активного отдыха, восстановление и укрепление психического и физического здоровья пожилых людей.

Путешествие является уникальным средством реабилитации, дает возможность расширять круг общения по интересам, устанавливать независимые и разнообразные контакты, которые помогают получить уверенную и эффективную жизненную поддержку, необходимую человеку старшего поколения.

Источник: <http://zdorn.ru/2017-04-18-08-12-24/2017-04-18-08-13-41.html>

Тема 2.2 Обеспечение санаторно-лечебными услугами клиентов с особыми потребностями



Санаторно-курортное лечение и отдых

это медицинская помощь, осуществляемая в профилактических, лечебных и реабилитационных целях на основе использования природных лечебных факторов в условиях пребывания на курорте, в лечебно-оздоровительной местности, в санаторно-курортных организациях.

Цель: сохранение и укрепление здоровья населения



Государство рассматривает санаторно-курортное дело как важнейшее звено в системе социальных мер по укреплению здоровья населения



19

Источник: <https://korenovsk-rc.ru/foto/vitiligo-sanatorno-kurortnoe-lechenie.html>



Источник: <https://xn--h1akbclvl.xn--p1ai/articles/disability/sanatornoe.php>



Источник: <https://sever138.ru/text/06-04-2023/005/>




Источник: <https://crimeagood.ru/2022/04/sanatorij-n-n-burdenko-v-saki-ceny-lechenie-otzyvy/>

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/ п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|--------------|--|---|-------------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 08.06.2017г | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __.:__.____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __.:__.____ |



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы индустрии
гостеприимства, впечатлений и социального
креатива (институт)

/ К.К. Поздняков
«27» апреля 2023 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

Направление подготовки
43.03.03 «Гостиничное дело»

Направленность
«Гостиничная деятельность»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ -
ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

Форма обучения
Очная, очно-заочная, заочная

Москва, 2023 г.

Методические материалы по дисциплине (модулю) «Технологии возможностей и безбарьерной среды» разработаны на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.06.2017г № 515, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело (далее – «ОПОП»).

Методические материалы по дисциплине «Технологии возможностей и безбарьерной среды» разработана рабочей группой в составе: канд. геогр. наук, доцента Хетагуровой В.Ш.

Методические материалы по дисциплине (модулю) обсуждены и утверждены на заседании кафедры ресторано-гостиничного бизнеса и гастрономии Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива.

Протокол № 3 от « 27 » апреля 2023 года

Заведующий кафедрой
доктор экономической наук, доцент



Л.Г. Руденко

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рекомендованы к утверждению представителями организаций-работодателей:

Управляющий Отель Веллион
Сухаревский, Москва



М.Ф.Курджиева

(подпись)

Методические материалы по дисциплине (модулю) рецензированы и рекомендованы к утверждению:

Доктор экономических наук,
профессор.

АО «Институт региональных
экономических исследований
(ИРЭИ)»,

Руководитель центра научных
исследований и технического
регулирующего в сфере услуг,
Москва



Т.И. Зворыкина

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ..... | 4 |
| 1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 4 |
| 1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)..... | 6 |
| 1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)..... | 10 |
| 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ..... | 16 |
| 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 25 |
| 3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)..... | 25 |
| 3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 25 |
| 3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося..... | 26 |
| Приложение № 1 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты лекционных занятий по дисциплине (модулю)..... | 28 |
| Приложение № 2 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Конспекты практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю)..... | 45 |
| Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)..... | 49 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 55 |

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЛЕКЦИОННЫМ, ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

1.1. Методические материалы к проведению лекционных занятий по дисциплине (модулю)

Лекция - один из методов обучения, одна из основных системообразующих форм организации учебного процесса в вузе. Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение педагогическим работником учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом дисциплины (модуля). Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде. В ряде случаев лекция выполняет функцию основного источника информации: при отсутствии учебников и учебных пособий, чаще по новым курсам; в случае, когда новые научные данные по той или иной теме не нашли отражения в учебниках; отдельные разделы и темы очень сложны для самостоятельного изучения. В таких случаях только лектор может методически помочь обучающимся в освоении сложного материала.

Возможные формы проведения лекций:

- Вводная лекция – один из наиболее важных и трудных видов лекции при чтении систематических курсов. От успеха этой лекции во многом зависит успех усвоения всего курса. Она может содержать: определение дисциплины (модуля); краткую историческую справку о дисциплине (модуле); цели и задачи дисциплины (модуля), ее роль в общей системе обучения и связь со смежными дисциплинами (модулями); основные проблемы (понятия и определения) данной науки; основную и дополнительную учебную литературу; особенности самостоятельной работы обучающихся над дисциплиной (модулем) и формы участия в научно-исследовательской работе; отчетность по курсу.

- Информационная лекция ориентирована на изложение и объяснение обучающимся научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

- Заключительная лекция предназначена для обобщения полученных знаний и раскрытия перспектив дальнейшего развития данной науки.

- Обзорная лекция – это систематизация научных знаний на высоком уровне, допускающая большое число ассоциативных связей в процессе осмысления информации, излагаемой при раскрытии внутрисубъектной и межпредметной связей, исключая детализацию и конкретизацию. Как правило, стержень излагаемых теоретических положений составляет научно-понятийная и концептуальная основа всего курса или крупных его разделов.

- Лекция-беседа - непосредственный контакт педагогического работника с аудиторией - диалог. По ходу лекции педагогический работник задает вопросы для выяснения мнений и уровня осведомленности обучающихся по рассматриваемой проблеме.

- Лекция-дискуссия - свободный обмен мнениями в ходе изложения лекционного материала. Педагогический работник активизирует участие в обсуждении отдельными вопросами, сопоставляет между собой различные мнения и тем самым развивает дискуссию, стремясь направить ее в нужное русло.

- Лекция с применением обратной связи включает в себе то, что в начале и конце каждого раздела лекции задаются вопросы. Первый - для того, чтобы узнать, насколько обучающиеся ориентируются в излагаемом материале, вопрос в конце раздела предназначен для выяснения степени усвоения только что изложенного материала. При

неудовлетворительных результатах контрольного опроса педагогический работник возвращается к уже прочитанному разделу, изменив при этом методику подачи материала.

- Проблемная лекция опирается на логику последовательно моделируемых проблемных ситуаций путем постановки проблемных вопросов или предъявления проблемных задач. Проблемный вопрос - это диалектическое противоречие, требующее для своего решения размышления, сравнения, поиска, приобретения и применения новых знаний. Проблемная задача содержит дополнительную вводную информацию и при необходимости некоторые ориентиры поиска ее решения.

- Программированная лекция - консультация – педагогический работник сам составляет и предлагает обучающимся вопросы. На подготовленные вопросы педагогический работник сначала просит ответить обучающихся, а затем проводит анализ и обсуждение неправильных ответов. В лекциях можно использовать наглядные материалы, а также подготовить презентацию. Что касается презентации, то в качестве визуальной поддержки ее можно органично интегрировать во все вышеупомянутые лекции. В то же время лекцию-презентацию возможно выделить и в качестве самостоятельной формы. Лекция-презентация должна отражать суть основных и (или) проблемных вопросов лекции, на которые особо следует обратить внимание обучающихся. В условиях применения активного метода проведения занятий презентация представляется весьма удачным способом донесения информации до слушателей. Единственное, на что следует обратить внимание при подготовке слайдов, - это их оформление и текст. Слайд не должен быть перегружен картинками и лишней информацией, которая будет отвлекать от основного аспекта того или иного вопроса лекции. Во время лекции можно задавать вопросы аудитории в отношении того или иного слайда, тем самым еще больше вовлекая обучающихся в проблематику.

Краткое содержание лекционных занятий

| Наименование разделов и тем | Содержание учебного материала |
|--|--|
| Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве | |
| Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. | Представления о доступной среде, связь между особыми потребностями и требованиями к среде; о доступной и безбарьерной среде, связь между особыми потребностями и требованиями к информационной среде; работа в коллективе, приемы коммуникации с людьми, имеющими различные виды нарушений здоровья. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. История и современность туризма для лиц третьего возраста. Международный опыт организации путешествий и событий для лиц с ОВЗ. |
| Тема 1.2. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. | Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды. Доступная информационная среда. Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями. Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями. Комплексная оценка и проектирование пространств туристских центров на основе принципов безбарьерного туризма. Инновационные технологии, оборудование для |

| | |
|--|--|
| | организации путешествий для лиц с ОВЗ. |
| Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма | |
| Тема 2.1 Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства. | Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг. |
| Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. | Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. Обеспечение доступности для лиц с ОВЗ пользования транспортом, услугами предприятий и организаций в сфере туризма и гостеприимства, услугами объектов общественного питания. Паспорт доступности. |

1.2. Методические материалы по подготовке к практическим занятиям по дисциплине (модулю)

Практические (семинарские) занятия - одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные ранее знания. Практическое занятие предполагает выполнение обучающимися по заданию и под руководством преподавателей одной или нескольких практических работ.

Цель практических занятий и семинаров состоит в развитии познавательных способностей, самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся; углублении, расширении, детализировании знаний, полученных на лекции в обобщенной форме, и содействии выработке навыков профессиональной деятельности. В отдельных случаях на практических занятиях и семинарах руководителем занятия сообщаются дополнительные знания.

Для достижения поставленных целей и решения требуемого перечня задач практические занятия и семинары проводятся традиционными технологиями или с использованием активных и интерактивных образовательных технологий.

Возможные формы проведения практических (семинарских) занятий:

- Деловая игра - это метод группового обучения совместной деятельности в процессе решения общих задач в условиях максимально возможного приближения к реальным проблемным ситуациям. Имитационные игры - на занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Исполнение ролей (ролевые игры) - в этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием»,

характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. «Деловой театр» (метод инсценировки) - в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке, обучающийся должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки - научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

- Игровое проектирование - является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы обучающихся.

- Познавательно-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают лишь включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т.д.) и в виде предметно-содержательных моделей, (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

- Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – это любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

- Кейс-метод (от английского case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study - обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования). Метод конкретных ситуаций (метод case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

- Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. Достоинство тренинга заключается в том, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения. Можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

- Метод Сократа (Майевтика) – метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще как метод «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающего короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

- Интерактивная лекция – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

- Групповая, научная дискуссия, диспут. Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми. К технике

управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность. Разновидностью свободной дискуссии является форум, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, при условии, что его выступление вызывает интерес аудитории. Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в её пределах можно было вести многоплановое обсуждение.

- Дебаты – это чётко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам. Это разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направляющая на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, которые используются участниками дебатов, имеют целью получения определённого результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

- Метод работы в малых группах. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и нахождения истины. Групповое обсуждение способствует лучшему усвоению изучаемого материала. Оптимальное количество участников - 5-7 человек. Перед обучающимися ставится проблема, выделяется определенное время, в течение которого они должны подготовить аргументированный обдуманный ответ. Педагогический работник может устанавливать правила проведения группового обсуждения – задавать определенные рамки обсуждения, ввести алгоритм выработки общего мнения, назначить лидера и др.

- Круглый стол - общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции). Мероприятие, как правило, на которое приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов. Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями.

- Коллоквиум - (лат. colloquium — разговор, беседа) - одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний обучающихся. На коллоквиумах обсуждаются: отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и др. работы обучающихся. Это научные собрания, на которых заслушиваются и обсуждаются доклады. Коллоквиум – это и форма контроля, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины. Коллоквиум проходит обычно в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающийся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал.

- Метод «мозговой штурм» (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.

- Метод проектов - это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приёмов, действий обучающихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи – решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта. Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

- Брифинг - (англ. briefing от англ. brief – короткий, недолгий) – краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие: отсутствует презентационная часть. То есть практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

- Метод портфолио (итал. portfolio — 'портфель, англ. - папка для документов) - современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности. Портфолио как подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них.

Вопросы для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам (темам) дисциплины (модуля)

Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Вопросы для самоподготовки:

1. Всемирная программа действий в отношении инвалидов. Основные принципы Конвенции ООН о правах инвалидов.
2. Международные и отечественные правовые нормы о защите прав инвалидов.
3. Прогрессивные формы общения. Инвалидность как социальный феномен.
4. Система социального туризма в России.
5. Стратегии разрешения проблем инвалидов и их взаимосвязь с успешностью реабилитации.

Тема 1.2. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основы этики общения с инвалидами
2. Технологии работы с инвалидами в сфере услуг.
3. Специфические особенности подготовки туристических мероприятий с участием лиц с ограниченными возможностями и обеспечение безопасности.
4. Стартапы в социально-культурной реабилитации инвалидов (СКРИ)
5. Формы обслуживания людей инвалидов. Использование возможностей человека с ОВЗ

Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Тема 2.1 Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

Вопросы для самоподготовки:

1. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
3. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.
4. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
5. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Вопросы для самоподготовки:

1. Нормы и правила установки знаков доступности.
2. Подготовка специалистов для работы в туризме и гостеприимстве в сегменте лиц с особыми потребностями.
3. Исследование и оценка готовности инфраструктуры для организации специальных туристских программ.
4. Средства устройство навигации, информирования для лиц с особыми потребностями (звуковые, тактильные, визуальные) – нормативный, технологический и дизайнерский подход.
5. Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма.

1.3. Учебно-наглядные пособия по разделам (темам) дисциплины (модуля)¹

Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.



¹ Раздел может быть оформлен в виде приложения к методическим материалам по дисциплине (модулю).



Источник: <https://fb.ru/article/231982/bezbaremnaya-sreda-dlya-lyudey-s-ogranichennymi-vozmojnostyami-predvijeniya>

БЕЗБАРЬЕРНАЯ СРЕДА



В современном обществе, в котором должны существовать равные возможности для всех пользователей, важнейшими показателями качества являются комфортность их жизнедеятельности. Поэтому создание безбарьерной среды - одно из базовых направлений социальной политики нашего государства.

Источник: <https://ppt-online.org/831464>

«Доступная среда»

– государственная программа, нацеленная в коммуникационном аспекте на формирование толерантного отношения к инвалидам.



**СМОТРИ
НА МЕНЯ
КАК НА
РАВНОГО!**

Источник: <https://internet-olimpiada.ru/dostupnaa-sreda-dla-invalidov-pravila-organizacii-bezbarernogo-prostranstva/>

Тема 1.2. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.





Источник: <https://opekarf.ru/invalidam/dostupnaya-sreda-tehnicheskie-sredstva/dostupnaya-sreda>



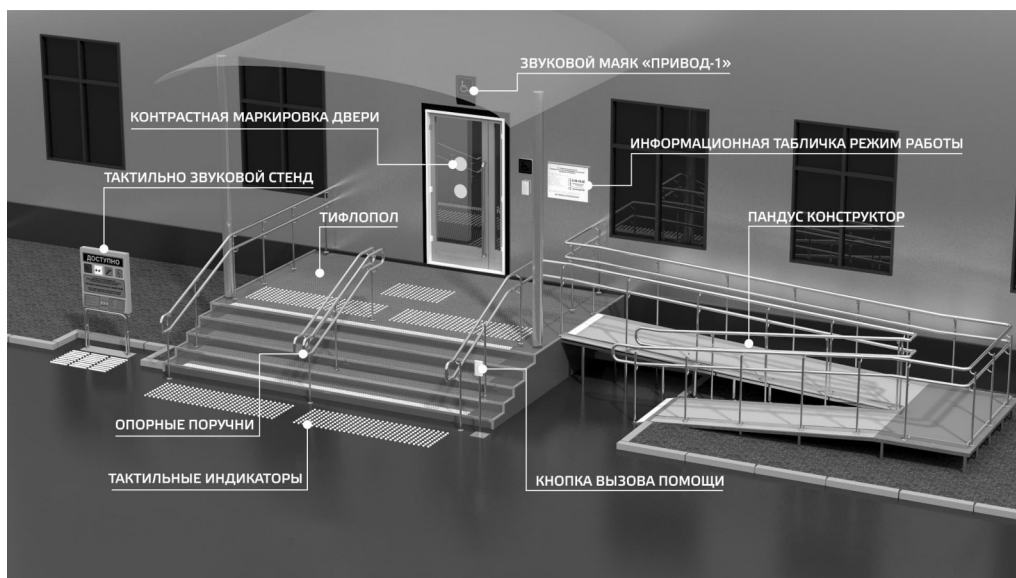
Источник: <https://strategy24.ru/rf/news/na-konkurse-molodykh-arkhitektorov-vybrali-luchshiye-proyekty-po-szodaniyu-bezbar-yerной-sredy>

Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

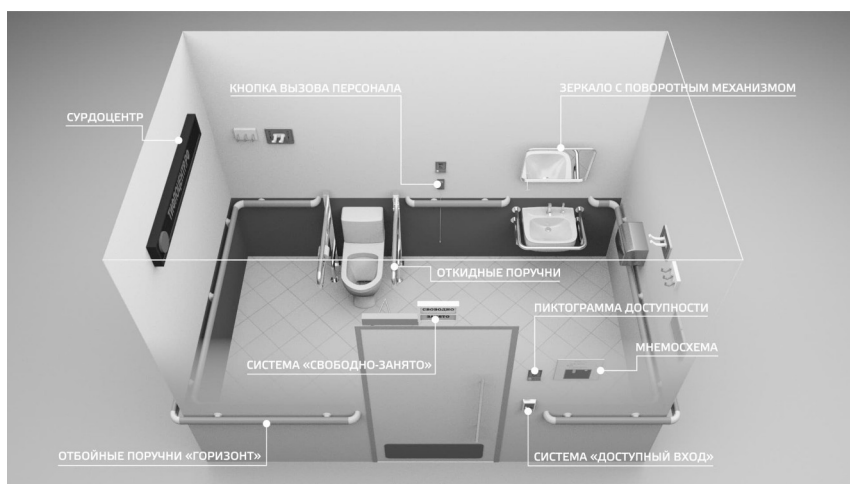
Тема 2.1 Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.



Источник: <https://shkola2shebekino-r31.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/dostupnaya-sreda/>



Источник: <https://tiflocentre.ru/documents/sp35-102-2001.php>



Источник: <https://tiflocentre.ru/documents/sp-139-13330-2012.php>

Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Стационарные лестничные ПОДЪЕМНИКИ

Вертикальные подъемники чаще используются в зданиях с большим количеством этажей,
могут быть наружными и внутренними



Источник: <https://present5.com/sistematizaciya-texnicheskix-sredstv-obespecheniya-dostupnosti-dlya-invalidov-obektov/>



Источник: <https://rykovodstvo.ru/exspl/125473/index.html?page=4>



Источник: https://studopedia.ru/19_182969_tehnicheskie-sredstva-obespecheniya-dostupnosti-dlya-invalidov-ob-ektov-sotsialnoy-infrastrukturi.html

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Освоение обучающимся дисциплины (модуля) «Технологии возможностей и безбарьерной среды» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, практических и лабораторных занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения дисциплины (модуля) и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с рабочей программы дисциплины (модуля), доступной в электронной информационно-образовательной среде РГСУ.

Следует обратить внимание на списки основной и дополнительной литературы, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к занятию семинарского типа.

При подготовке и работе во время проведения занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач.
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной рабочей программой дисциплины (модуля) тематики.

Самостоятельная работа.

Самостоятельная работа - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов).

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала.

Самостоятельная работа студентов в ВУЗе является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

К современному специалисту в области медицины общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных навыков (компетенций) и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной профессиональной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения.

В процессе самостоятельной работы студент приобретает необходимые для будущей специальности компетенции, навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Самостоятельная работа студентов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, его компетентность. Каждый студент самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Виды самостоятельной работы.

Работа с литературой.

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой - это всегда большая экономия времени и сил. Правильный подбор учебников рекомендуется

преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу. Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода). При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа. Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались. Опыт показывает, что многим студентам помогает составление листа опорных сигналов, содержащего важнейшие и наиболее часто употребляемые формулы и понятия. Такой лист помогает запомнить формулы, основные положения лекции, а также может служить постоянным справочником для студента. Различают два вида чтения: первичное и вторичное. Первичное - это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах.

Задача вторичного чтения - полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым). Самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания.

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Методические рекомендации по составлению конспекта:

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Выделите главное, составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Методические материалы по самостоятельному решению задач

При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Если студент видит несколько путей решения проблемы (задачи), то нужно сравнить их и выбрать самый рациональный. Полезно до начала вычислений составить краткий план решения проблемы (задачи). Решение проблемных задач или примеров следует излагать подробно, вычисления располагать в строгом порядке, отделяя вспомогательные вычисления от основных. Решения при необходимости нужно сопровождать

комментариями, схемами, чертежами и рисунками. Следует помнить, что решение каждой учебной задачи должно доводиться до окончательного логического ответа, которого требует условие, и по возможности с выводом. Полученный ответ следует проверить способами, вытекающими из существа данной задачи. Полезно также (если возможно) решать несколькими способами и сравнить полученные результаты. Решение задач данного типа нужно продолжать до приобретения твердых навыков в их решении.

Методические материалы к выполнению реферата

Реферат (от лат. *referre* – сообщать) – краткое изложение в письменном виде или в форме публикации доклада, содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Работа над рефератом условно разделяется на выбор темы, подбор литературы, подготовку и защиту плана; написание теоретической части и всего текста с указанием библиографических данных используемых источников, подготовку доклада, выступление с ним. Тематика рефератов полностью связана с основными вопросами изучаемого курса.

Список литературы к темам не дается, и обучающиеся самостоятельно ведут библиографический поиск, причем им не рекомендуется ограничиваться университетской библиотекой.

Важно учитывать, что написание реферата требует от обучающихся определенных усилий. Особое внимание следует уделить подбору литературы, методике ее изучения с целью отбора и обработки собранного материала, обоснованию актуальности темы и теоретического уровня обоснованности используемых в качестве примеров фактов какой-либо деятельности.

Выбрав тему реферата, начав работу над литературой, необходимо составить план. Изучая литературу, продолжается обдумывание темы, осмысливание прочитанного, делаются выписки, сопоставляются точки зрения разных авторов и т.д. Реферативная работа сводится к тому, чтобы в ней выделились две взаимосвязанные стороны: во-первых, ее следует рассматривать как учебное задание, которое должен выполнить обучаемый, а во-вторых, как форму научной работы, творческого воображения при выполнении учебного задания.

Наличие плана реферата позволяет контролировать ход работы, избежать формального переписывания текстов из первоисточников.

Оформление реферата включает титульный лист, оглавление и краткий список использованной литературы. Список использованной литературы размещается на последней странице рукописи или печатной форме реферата. Реферат выполняется в письменной или печатной форме на белых листах формата А4 (210 x 297 мм). Шрифт Times New Roman, кегель 14, через 1,5 интервала при соблюдении следующих размеров текста: верхнее поле – 25 мм, нижнее – 20 мм, левое – 30 мм, правое – 15 мм. Нумерация страниц производится вверху листа, по центру. Титульный лист нумерации не подлежит.

Рефераты должны быть написаны простым, ясным языком, без претензий на наукообразность. Следует избегать сложных грамматических оборотов, непривычных терминов и символов. Если же такие термины и символы все-таки приводятся, то необходимо разъяснять их значение при первом упоминании в тексте реферата.

Объем реферата предполагает тщательный отбор информации, необходимой для краткого изложения вопроса. Важнейший этап – редактирование готового текста реферата и подготовка к обсуждению. Обсуждение требует хорошей ориентации в материале темы, умения выделить главное, поставить дискуссионный вопрос, привлечь внимание слушателей к интересной литературе, логично и убедительно изложить свои мысли.

Рефераты обязательно подлежат защите. Процедура защиты начинается с определения оппонентов защищающего свою работу. Они стремятся дать основательный анализ работы обучающимся, обращают внимание на положительные моменты и недостатки реферата, дают общую оценку содержанию, форме преподнесения материала, характеру использованной литературы. Иногда они дополняют тот или иной раздел реферата. Последнее особенно ценно, ибо говорит о глубоком знании обучающимся-оппонентом изучаемой проблемы.

Обсуждение не ограничивается выслушиванием оппонентов. Другие обучающиеся имеют право уточнить или опровергнуть какое-либо утверждение. Преподаватель предлагает

любому обучающемуся задать вопрос по существу доклада или попытаться подвести итог обсуждению.

Алгоритм работы над рефератом

1. Выбор темы

Тема должна быть сформулирована грамотно (с литературной точки зрения);

В названии реферата следует поставить четкие рамки рассмотрения темы;

Желательно избегать слишком длинных названий;

Следует по возможности воздерживаться от использования в названии спорных с научной точки зрения терминов, излишней наукообразности, а также чрезмерного упрощения формулировок.

2. Реферат следует составлять из пяти основных частей: введения; основной части; заключения; списка литературы; приложений.

3. Основные требования к введению:

Во введении не следует концентрироваться на содержании; введение должно включать краткое обоснование актуальности темы реферата, где требуется показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и есть ли связь представляемого материала с современностью. Таким образом, тема реферата должна быть актуальна либо с научной точки зрения, либо с современных позиций.

Очень важно выделить цель, а также задачи, которые требуется решить для выполнения цели.

Введение должно содержать краткий обзор изученной литературы, в котором указывается взятый из того или иного источника материал, кратко анализируются изученные источники, показываются их сильные и слабые стороны;

Объем введения составляет две страницы текста.

4. Требования к основной части реферата:

Основная часть содержит материал, отобранный для рассмотрения проблемы;

Также основная часть должна включать в себя собственно мнение обучающихся и сформулированные самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты;

Материал, представленный в основной части, должен быть логически изложен и распределен по параграфам, имеющим свои названия;

В изложении основной части необходимо использовать сноски (в первую очередь, когда приводятся цифры и чьи-то цитаты);

Основная часть должна содержать иллюстративный материал (графики, таблицы и т. д.);

Объем основной части составляет около 10 страниц.

5. Требования к заключению:

В заключении формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выдвинутые во введении задачи и цели;

Заключение должно быть четким, кратким, вытекающим из содержания основной части.

6. Требования к оформлению списка литературы (по ГОСТу):

Необходимо соблюдать правильность последовательности записи источников: сначала следует писать фамилию, а после инициалы; название работы не ставится в кавычки; после названия сокращенно пишется место издания; затем идет год издания; наконец, называется процитированная страница.

Критерии оценки реферата

Обучающийся, защищающий реферат, должен рассказать о его актуальности, поставленных целях и задачах, изученной литературе, структуре основной части, сделанных в ходе работы выводах.

По окончанию выступления ему может быть задано несколько вопросов по представленной проблеме.

Оценка складывается из соблюдения требований к реферату, грамотного раскрытия темы, умения четко рассказывать о представленном реферате, способности понять суть задаваемых по работе вопросов и найти точные ответы на них.

Методические материалы к выполнению эссе

Эссе – литературное произведение небольшого объема, обычно прозаическое, свободной композиции, передающее индивидуальные впечатления, суждения, соображения автора о той или иной проблеме, теме, о том или ином событии или явлении. Это вид самостоятельной исследовательской работы обучающихся, с целью углубления и закрепления теоретических знаний и освоения практических навыков. Цель эссе состоит в развитии самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. При написании эссе обучающийся должен представить развернутый письменный ответ на теоретический или практический актуальный вопрос, объявленный преподавателем в аудитории непосредственно перед ее написанием. В процессе написания эссе разрешается пользоваться нормативно-правовыми актами, конспектом лекций (в печатном виде). Использование интернет-ресурсов не допускается. Темы эссе преподаватель предлагает из числа тех, которые обучающиеся уже рассматривали на лекциях или семинарских занятиях, исходя из содержания заданий в составе оценочных средств. По решению преподавателя, в качестве темы эссе может быть выбрана одна или несколько тем, которые могут быть распределены между обучающимися по желанию.

Требования к выполнению эссе:

1. Проводится письменно.

2. Эссе выполняется на компьютере (гарнитура Times New Roman, шрифт 14) через 1,5 интервала с полями: верхнее, нижнее – 2; правое – 3; левое – 1,5. Отступ первой строки абзаца – 1,25. Сноски – постраничные. Таблицы и рисунки встраиваются в текст работы. При этом обязательный заголовок таблицы надо размещать над табличным полем, а рисунки сопровождать подрисуночными подписями. При включении в эссе нескольких таблиц и/или рисунков их нумерация обязательна. Обязательна и нумерация страниц. Их целесообразно проставлять внизу страницы – по середине или в правом углу. Номер страницы не ставится на титульном листе, но в общее число страниц он включается. Объем эссе, без учета приложений, не должен превышать 5 страниц. Значительное превышение установленного объема является недостатком работы и указывает на то, что обучающийся не сумел отобрать и переработать необходимый материал.

3. Работа должна содержать собственные умозаключения по сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ по сути этой проблемы, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки эссе:

«Отлично» – исключительные знания материала, абсолютное понимание сути, безукоризненное знание основных понятий и положений, логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ.

«Хорошо» – глубокие знания материала, правильное понимание сути, знание основных понятий и положений, содержательный, полный и конкретный ответ.

«Удовлетворительно» – твердые, но недостаточно полные знания, верное понимание сути, в целом правильный ответ.

«Неудовлетворительно» – непонимание сущности задания, грубые ошибки в ответе.

Методические материалы по выполнению тестирования.

Тестовые задания содержат вопросы и 3-4 варианта ответа по базовым положениям изучаемой темы/раздела, составлены с расчетом на знания, полученные обучающимся в процессе изучения темы/раздела.

Тестовые задания выполняются в письменной форме и сдаются преподавателю, ведущему дисциплину (модуль). На выполнение тестовых заданий обучающимся отводится 45 минут.

При обработке результатов оценочной процедуры используются: критерии оценки по содержанию и качеству полученных ответов, ключи, оценочные листы.

Критерии оценки теста:

«Зачтено» - если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.

«Не зачтено» - если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Методические материалы по выполнению доклада.

Рекомендуется следующая структура доклада:

1. титульный лист, содержание доклада;
2. краткое изложение;
3. цели и задачи;
4. изложение характера исследований и рассмотренных проблем, гипотезы, спорные вопросы;

5. источники информации, методы сбора и анализа данных, степень их полноты и достоверности;

6. анализ и толкование полученных в работе результатов;

7. выводы и оценки;

8. библиография и приложения.

Время выступления докладчика не должно превышать 10 минут.

Основные требования к оформлению доклада:

- титульный лист должен включать название доклада, наименование предметной (цикловой) комиссии, фамилию обучающегося;

- все использованные литературные источники сопровождаются библиографическим описанием;

- приводимая цитата из источника берется в кавычки (оформляются сноски);

- единицы измерения должны применяться в соответствии с действующими стандартами;

- все названия литературных источников следует приводить в соответствии с новейшими изданиями;

- рекомендуется включение таблиц, графиков, схем, если они отражают основное содержание или улучшают ее наглядность;

- названия фирм, учреждений, организаций и предприятий должны именоваться так, как они указываются в источнике;

Критерии оценки доклада

При выполнении доклада обучающийся должен продемонстрировать умение кратко излагать прочитанный материал, а также умение обобщать и анализировать материал по теме доклада.

Презентация

Методические материалы к презентациям

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.

2. На титульном слайде должно быть отражено:

- наименование факультета;

- тема презентации;

- фамилия, имя, отчество, направление подготовки/ специальность, направленность (профиль)/ специализация, форма обучения, номер группы автора презентации;

- фамилия, имя, отчество, степень, звание, должность руководитель работы;

- год выполнения работы.

3. В презентации должны быть отражены обоснование актуальности представляемого материала, цели и задачи работы.

4. Содержание презентации должно включать наиболее значимый материал доклада, а также, при необходимости, таблицы, диаграммы, рисунки, фотографии, карты, видео – вставки, звуковое сопровождение.

5. Заключительный слайд должен содержать информацию об источниках информации для презентации.

Критерии оценки презентации

1. Объём презентации 10 -20 слайдов.

2. Правильность оформления титульного слайда.

3. Актуальность отобранного материала, обоснованность формулировки цели и задач работы.

4. Наглядность и логичность презентации, обоснованность использования таблиц, диаграмм, рисунков, фотографий, карт, видео – вставок, звукового сопровождения; правильный выбор шрифтов, фона, других элементов дизайна слайда.

5. Объём и качество источников информации (не менее 2-х интернет – источников и не менее 2-х литературных источников).

Методические материалы по подготовке к опросу

Самостоятельная работа обучающихся включает подготовку к опросу на практических занятиях. Для этого обучающийся изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей программе и доводятся до студентов заранее.

Для подготовки к опросу обучающемуся необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме практического занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, конспекте лекции, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения.

Критерии оценки опроса

«Отлично»:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;

– в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений;

– знание по предмету демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей;

– свободное владение терминологией;

– ответы на дополнительные вопросы четкие, краткие;

«Хорошо»:

– дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;

– ответ недостаточно логичен с единичными ошибками в частностях, исправленные студентом с помощью преподавателя;

– единичные ошибки в терминологии;

– ответы на дополнительные вопросы правильные, недостаточно полные и четкие.

«Удовлетворительно»:

– ответ не полный, с ошибками в деталях, умение раскрыть значение обобщённых знаний не показано, речевое оформление требует поправок, коррекции;

– логика и последовательность изложения имеют нарушения, студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи;

– ошибки в раскрываемых понятиях, терминах;

– студент не ориентируется в теме, допускает серьезные ошибки;

– студент не может ответить на большую часть дополнительных вопросов.

«Неудовлетворительно»:

- ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу;
- присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения, студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины, речь неграмотная;
- незнание терминологии;
- ответы на дополнительные вопросы неправильные.

Методические материалы по выполнению практического задания

При выполнении практического задания обучающийся придерживается следующего алгоритма:

1. Записать дату, тему и цель задания;
2. Ознакомиться с правилами и условия выполнения практического задания;
3. Повторить теоретические задания, необходимые для рациональной работы и других практических действий, используя конспекты лекций и рекомендованную литературу, представленной в программе;
4. Выполнить работу по предложенному алгоритму действий;
5. Обобщить результаты работы, сформулировать выводы / дать ответы на контрольные вопросы;

Работа должна быть выполнена грамотно, с соблюдением культуры изложения. При использовании данных из учебных, методических пособий и другой литературы, периодических изданий, Интернет-источников должны иметься ссылки на вышеперечисленные.

Критерии оценки практического задания:

«Отлично» – правильный ответ, дается четкое обоснование принятому решению; рассуждения четкие последовательные логические; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Хорошо» – правильный ответ, дается обоснование принятому решению; но с не существенными ошибками, в рассуждениях отсутствует логическая последовательность; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания, правильно используются формулы, понятия, процедуры, имеющие прямое отношение к задаче для подтверждения принятого решения.

«Удовлетворительно» – правильный ответ, допускаются грубые ошибки в обосновании принятого решения; рассуждения не последовательные сумбурные; используются ссылки на полученные при изучении дисциплины знания; используются формулы, процедуры, понятия, имеющие прямое значение для подтверждения принятого решения, однако, при обращении к ним допускаются серьезные ошибки, студент не может правильно ими воспользоваться.

«Неудовлетворительно, не зачтено» – ответ неверный, отсутствует обоснование принятому решению; студент демонстрирует полное непонимание сути вопроса.

Для оценки решения ситуационной задачи (аналитического задания):

Оценка «отлично» выставляется, если задача решена грамотно, ответы на вопросы сформулированы четко. Эталонный ответ полностью соответствует решению студента, которое хорошо обосновано теоретически.

Оценка «хорошо» выставляется, если задача решена, ответы на вопросы сформулированы не достаточно четко. Решение студента в целом соответствует эталонному ответу, но не достаточно хорошо обосновано теоретически.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если задача решена не полностью, ответы не содержат всех необходимых обоснований решения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если задача не решена или имеет грубые теоретические ошибки в ответе на поставленные вопросы.

Методические указания для подготовки к промежуточной аттестации.

Изучение учебных дисциплин (модулей) завершается зачетом/зачетом с оценкой или экзаменом. Подготовка к промежуточной аттестации способствует закреплению, углублению и обобщению знаний, получаемых, в процессе обучения, а также применению их к решению практических задач. Готовясь к экзамену, студент ликвидирует имеющиеся пробелы в знаниях, углубляет, систематизирует и упорядочивает свои знания. На зачете или экзамене студент демонстрирует то, что он освоил в процессе обучения по дисциплине (модулю).

Вначале следует просмотреть весь материал по дисциплине (модулю), отметить для себя трудные вопросы. Обязательно в них разобраться. В заключение еще раз целесообразно повторить основные положения, используя при этом листы опорных сигналов. Систематическая подготовка к занятиям в течение семестра позволит использовать время промежуточной аттестации для систематизации знаний.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Организационные основы применения балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценка качества освоения обучающимися дисциплины (модуля) реализуется в формате балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся (БРСО).

БРСО в ходе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации осуществляется по 100-балльной шкале.

Академический рейтинг обучающегося по дисциплине (модулю) складывается из результатов:

- текущего контроля успеваемости (максимальный текущий рейтинг обучающегося 80 рейтинговых баллов);
- промежуточной аттестации (максимальный рубежный рейтинг обучающегося 20 рейтинговых баллов).

Условия оценки освоения обучающимся дисциплины (модуля) в формате БРСО доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом учебном занятии, а также размещены в свободном доступе в электронной информационно-образовательной среде Университета.

3.2. Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации на основании утвержденной рабочей программы дисциплины (модуля) формируется текущий рейтинг обучающегося. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине.

В процессе текущего контроля оцениваются следующие действия обучающегося, направленные на освоение компетенций в рамках изучения учебной дисциплины:

- академическая активность (посещаемость учебных занятий, самостоятельное изучение содержания учебной дисциплины в электронной информационно-образовательной среде, соблюдение сроков сдачи практических заданий и текущих контрольных мероприятий и др.);
- выполнение и сдача текущих и итогового практических заданий (эссе, рефераты, творческие задания, кейс-задания, лабораторные работы, расчетные задания и др., активное участие в групповых интерактивных занятиях (дискуссии, WiKi-проекты и др.), защита проектов и др.);

– прохождение рубежей текущего контроля, включая соблюдение графика их прохождения в электронной информационно-образовательной среде.

Для планирования расчета текущего рейтинга обучающегося используются следующие пропорции:

| Вид учебного действия | Максимальная рейтинговая оценка, баллов |
|------------------------------|---|
| академическая активность | 10 |
| практические задания | 40 |
| из них: текущие практические | 20 |
| итоговое практическое | 20 |
| рубежи текущего контроля | 30 |
| ИТОГО: | 80 |

В течение учебного семестра по дисциплине (модулю) обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 52 рейтинговых баллов (65% от максимального значения текущего рейтинга).

Необходимыми условиями допуска обучающегося к промежуточной аттестации по дисциплине являются положительное прохождение обучающимся не менее 65% рубежей текущего контроля с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла за каждый рубеж текущего контроля и положительное выполнение итогового практического задания с накоплением не менее 65% максимального рейтингового балла, установленного за итоговое практическое задание.

Невыполнение вышеуказанных условий является текущей академической задолженностью, которая должна быть ликвидирована обучающимся до контрольного мероприятия промежуточной аттестации.

Сведения о наличии у обучающихся текущей академической задолженности, сроках и порядке добора рейтинговых баллов для её ликвидации доводятся до обучающихся педагогическим работником.

В случае неликвидации текущей академической задолженности, педагогический работник обязан во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации поставить обучающемуся 0 рейтинговых баллов. В этом случае ликвидация текущей академической задолженности возможна в периоды проведения повторной промежуточной аттестации.

3.3. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) в соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки успеваемости обучающегося

Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования – программ специалитета в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по дисциплине (модулю) выставляется по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам

специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

В процессе определения рубежного рейтинга обучающегося используется следующая шкала:

| Рубежный рейтинг | Критерии оценки освоения обучающимся учебной дисциплины в ходе контрольных мероприятий промежуточной аттестации |
|--------------------------|---|
| 19-20 рейтинговых баллов | обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская |
| 16-18 рейтинговых баллов | обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических |
| 13-15 рейтинговых баллов | обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий |
| 1-12 рейтинговых баллов | обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания |
| 0 рейтинговых баллов | не аттестован |

Если результат контроля успеваемости в рамках проведения контрольных мероприятий промежуточной аттестации (рубежный рейтинг обучающегося) неудовлетворительный (получено менее 13 рейтинговых баллов), то промежуточная аттестация по учебной дисциплине (модулю) невозможна даже при наличии высокого текущего рейтинга, полученного по итогам текущего контроля по учебной дисциплине (модулю).

Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Тема 1.2. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

**Приложение № 1 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
лекционных занятий по дисциплине (модулю)**

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

2. Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Представления о доступной среде, связь между особыми потребностями и требованиями к среде; о доступной и безбарьерной среде, связь между особыми потребностями и требованиями к информационной среде; работа в коллективе, приемы коммуникации с людьми, имеющими различные виды нарушений здоровья. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | История и современность туризма для лиц третьего возраста. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

По данным статистики 2,5% наших граждан, использующих для передвижения кресла-коляски, костыли, другие специальные средства или постороннюю помощь, лишены возможности беспрепятственного пользования объектами социального назначения в силу различных заболеваний опорно-двигательной системы или травм нижних конечностей. В связи с этим, понятие «Безбарьерная среда» - это среда, в которой все виды преград для осуществления продуктивной жизнедеятельности людей с ограниченными возможностями максимально устранены. Объекты физкультурно-спортивного назначения (далее – объект ФСН) входят в группу зданий и сооружений социальной инфраструктуры, которая включает: - жилье, его строительство, объекты социально-культурного назначения; - предприятия и организации сферы жилищно-коммунального хозяйства, систем здравоохранения, образования, дошкольного воспитания; - розничная торговля, общественное питание, пассажирский транспорт и связь по обслуживанию населения; - организации сферы услуг, связанные с отдыхом и досугом, в том числе физкультурно-спортивные организации (далее – ФСО); - система учреждений, оказывающих услуги правового и финансово-кредитного характера (юридические консультации, нотариальные конторы, сберегательные кассы, банки) и др. Как видно из представленного перечня деятельность людей связана с обращением в различные организации по поводу решения жизненных проблем и удовлетворения потребностей. Каждое такое обращение связано с выходом на улицу и от того насколько доступен выход на лестничную клетку, выход из подъезда и, например, путь к магазину, вход в магазин и движение между стеллажами и обратный путь. Если для человека, который не имеет каких-либо физических отклонений, то этот путь не покажется не доступным, и даже ступени входа в магазин не будут являться «барьером». Совершенно по-другому такой путь будет пройден инвалидом на коляске. Порог двери квартиры покажется первым барьером, выход и проход по лестничной клетке потребует посторонней помощи, движение по улице, тротуарные бордюры, ступени в магазин и другие преграды нарушают комфорт такого человека. Другие люди с природными недугами или полученными в результате травм, также требуют повышенного внимания и помощи со стороны окружающего мира. Именно для решения данной проблемы, государством принимаются комплексные меры по созданию условий, в которых каждый гражданин 4 нашей страны и граждане других стран, посещающие нашу страну с различными целями, могли свободно передвигаться и посещать различные объекты социальной инфраструктуры без ограничений. Создание на объектах социальной инфраструктуры доступной среды для всех категорий граждан, включая инвалидов и маломобильные группы населения, в настоящее время является приоритетной задачей исполнительных органов государственной власти и каждого руководителя организаций и учреждений. Для будущих работников сферы физической культуры и спорта знание основ и практики создания доступной среды для инвалидов и маломобильных групп населения является одним из направлений обучения.

Потребность в социальной помощи и защите, а в связи с этим и в людях, профессионально или на общественных началах занимающихся этим делом, была всегда и у всех народов. Эта потребность зародилась у истоков первобытной культуры и в той или иной степени удовлетворялась на всех ступенях развития цивилизации. До начала правления Петра I социальная деятельность в России фактически существовала в форме помощи нуждающимся со стороны частных лиц и церкви. История говорит больше всего о милостыне и о богадельнях (т.е. богоугодных заведениях для призрения и содержания лиц, неспособных к труду), реже упоминается о выкупе пленных, о госпиталях и школах. Ещё в 996 году великий князь Владимир, проявляющий большую милость по отношению к сиротам, поручил попечение и надзор за оставшимися без родителей детьми духовенству. С этого времени государство, и церковь развивали систему призрения сирот, бедных и убогих. Но все эти меры носили эпизодический характер. В середине XVI в. впервые формулируется идея оказания помощи нуждающимся, и создаются реальные предпосылки для формирования системы государственного призрения. В 1551 году Стоглавый собор Русской православной церкви постановил просить, чтобы "благочестивый царь" повелел "всех прокаженных и престарелых

описать по всем градам" и в них "устроить богадельни", поместив в последние "не могущих нигде главы преклонити". Постепенно в системе органов государственного управления выделяются специализированные структуры, оказывающие помощь нуждающимся. При царе Михаиле Федоровиче все дела, относящиеся к призрению бедных, были сосредоточены в патриаршем приказе, который одновременно осуществлял контроль за содержанием богаделен, сиротских домов и других благотворительных учреждений; выделяя для этих целей остатки от патриарших и монастырских доходов. Вопросами оказания медицинской помощи ведал в то время особый аптекарский приказ. К этому периоду времени относятся первые попытки законодательного оформления остальных программ. При царе Алексее Михайловиче в 1650 году была издана Кормчая книга; имевшая законодательную силу и поручавшая церкви и духовенству заботиться о вдовах и сиротах. К концу XVII в. на Руси исторически сложились и развивались три основные направления благотворительности и оказания социальной помощи нуждающимся: государственная, земско-церковно-приходская и частная (личная). Значительный вклад в создание системы государственного призрения внес Пётр I. К числу его многочисленных заслуг перед Россией надо отнести и то, что он впервые признал обязанность государства по призрению бедных, больных, увечных, сирот и других категорий нуждающихся. Уже к 1718 году только в Москве было устроено более 90 богаделен, в которых проживало до 4500 нищих, слабых и увечных, получавших содержание от казны. При Екатерине II впервые были созданы специализированные типы благотворительных заведений, которые до учреждения приказов практически не существовали. Прежде госпитали нередко служили и богадельнями, и домами для неизлечимо больных, и больницами одновременно. Богадельни пополнялись и взрослыми, и детьми, здоровыми и больными, и только в последней четверти XVIII века в нашей стране сформировались так называемые чистые типы благотворительных заведений: сиротских домов и детских приютов, богаделен и домов для неизлечимо больных, больниц, домов работных, смиренных и для умалишенных. Для оказания влияния на общественное мнение в отношении инвалидов и разработке рекомендаций правительствам по этой проблеме Организацией Объединенных Наций 1981 год был провозглашен Годом инвалида, а период 1983 - 1992 гг. - Десятилетием инвалидов. В начале отмеченного Десятилетия ООН также была принята "Всемирная программа действий в отношении инвалидов". В 1991 году в нашей стране был принят Закон "Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР", в котором были закреплены основные принципы и направления решения проблемы инвалидов. В нашей стране были разработаны и приняты законодательные акты по проблемам инвалидов, адаптированные к новым реалиям. В Указах Президента Российской Федерации 1992 - 1996 гг. изложена программа действий, направленных на поэтапное решение проблемы инвалидов. В 1995 году принят Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", в котором впервые в отечественном законодательстве приоритетом социальной политики государства в отношении инвалидов становится реабилитация, т.е. система медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение и возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма. Направлениями реабилитации являются восстановление социального статуса инвалида, достижение им материальной независимости и его социальная адаптация. Во исполнение этого Закона Правительством Российской Федерации, Министерством труда и социального развития Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации приняты постановления по вопросам об учреждении органов медико-социальной экспертизы, о признании лица инвалидом, об индивидуальной программе реабилитации инвалида, образовательных аспектах инвалидов и др. В настоящее время действующее законодательство разработано в создании всех условий и обеспечении жизни, реабилитации и абилитации инвалидов, закреплении прав и доступной среды МГН, ответственности руководителей разных уровней за невыполнение требований создания «Безбарьерной среды».

Источник:

file:///C:/Users/vasilevaal/Downloads/Ponyatie_Bezbarernaya_sreda_i_istoricheskie_vehi_zaschity_invali.pdf

Взаимодействие с аудиторией:

1. Охарактеризуйте клиентов, имеющих особые потребности в туристских услугах.
2. Определите понятие «клиент с особыми потребностями в туристских услугах».
3. Определите потребности туристских услуг лиц с ограничением жизнедеятельности.

1. ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

2. Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Тема 1.2 Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|---|--|
| 1 | Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями. Комплексная оценка и проектирование пространств туристских центров на основе принципов безбарьерного туризма. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Комплексная оценка и проектирование пространств туристских центров на основе принципов безбарьерного туризма. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Введение.

Формулирование темы занятия. Использование вводного примера, описание ситуации, демонстрация какого-либо процесса и т. д. (в зависимости от вида, замысла лекции и её структуры)

В России началом формирования инклюзивного туризма можно считать 1950—1970-е гг. XX в. В этот период времени в СССР были построены первые санатории для пациентов с ограниченной возможностью передвижения на курортах Сергиевских Минеральных Вод (Самарская область), Кавказских Минеральных Вод и в Крыму. Например, с 1974 г. в стране начал функционировать специализированный Санаторий им. Н.Н. Бурденко в городе-курорте Саки, где и по настоящее время осуществляют лечение и реабилитацию граждан с заболеваниями опорно-двигательной системы. Для спинальных больных выполняют свою работу еще три специализированных отделения: на территории санаториев «Анапа» (курорт Анапа), «Лесная поляна» (г. Пятигорск) и в санатории «Тараскуль» (Тюменская область). Помимо этого, также существуют специализированные палаты в санаториях «Вятские увалы», «Эльтон» и др.

Первыми организаторами поездок для граждан с ОВЗ выступали Всесоюзная организация слепых (ВОС) и Всесоюзная организация глухих (ВОГ). Эти общества также организовывали туристские походы выходного дня и лечебно-оздоровительные туры в санатории, приспособленные для безбарьерного перемещения пациентов. После распада СССР развитием инклюзивного туризма вплоть до 2007 г. никто целенаправленно не занимался, и свое возрождение в современной России он начинает именно с этого времени.

По статистическим данным до 70% россиян с инвалидностью хотели бы путешествовать как внутри страны, так и за ее пределами. 30% инвалидов имеют достаточный доход для этого. Однако всего 3% россиян с инвалидностью могут путешествовать самостоятельно, а 7% — путешествуют с помощью родственников.

Согласно исследованию аналитической компании «Well», проведенному в 2020 г., к заявленным потребностям россиян с инвалидностью, от которых во многом зависит выбор туристической дестинации и средства размещения, относятся:

- специальное питание (43%);
- гипоаллергенная обстановка (37%);
- наличие врача и медицинский уход (29%);
- помощь в передвижении и в сопровождении (8%);
- особые потребности, связанные с ограничениями возможностей органов чувств (3%).

В целом, на сегодняшний день на туристическом рынке России представлены туристические маршруты для лиц с ограниченными возможностями здоровья, среди которых: «путешествия для инвалидов», «реабилитационный туризм», «туризм слепых», «туризм глухих» и др. Уровень реализации инклюзивного туризма в некоторых регионах и городах России, представлены в табл. 2.1. Как видно из таблицы, наиболее безбарьерная среда развита в городе Сочи, в котором к Зимней Олимпиаде в 2012 г. все олимпийские объекты и средства размещения были введены в строй в соответствии со стандартами доступности сооружений для спорта и отдыха. Также, если обратить внимание на третью колонку таблицы «Виды туризма», то можно сделать вывод, что наиболее доступными объектами для туристов в представленных городах и регионах являются культурно-исторические и познавательные учреждения: музеи, театры, галереи и музейные пространства на открытом воздухе.

В некоторых регионах РФ (Москва, Санкт-Петербург, Краснодарский край, Самарская область) безбарьерный туризм развивается более активно, чем в других. Причины этого не только богатый ресурсный потенциал, удовлетворяющий основным потребностям

туристов с ограниченными возможностями, но и внимание региональных и муниципальных властей к данному вопросу. В основном же развитием инклюзивного туризма в регионах занимаются энтузиасты, как правило, лично знакомые с трудностями реабилитации и социальной интеграции людей с ОВЗ, либо в формате социального туризма.

Например, в Калининградской области для молодых людей с инвалидностью стартовал проект по инклюзивному туризму под названием «Мир без границ». Ребята вместе с родителями путешествуют по самым привлекательным местам региона: поездка в Знаменск, сплав по реке Лаве на байдарках, речная прогулка на водном трамвайчике — «Лавоходе». Также в области в весенние и летние месяцы благодаря Центру развития образовательных и социальных проектов «Аура» реализуется туристическая программа «Путешествия мечты», привлекающая туристов с инвалидностью со всей России. В течение семи дней они посещают музеи, национальный парк «Куршская коса», форт № 11 «Денхофф» и даже казино. Программа включает также прогулки на яхтах и сплав на байдарках по реке, а также другие формы развлечений, по запросу самих туристов. По проекту «Путешествия мечты», который реализуется при поддержке министерства социальной политики и министерства по культуре и туризму региона, Калининградскую область уже посетили более 200 человек с инвалидностью.

В Пермской области для детей с ОВЗ работает лагерь «Новый город «Дружный»», в котором проводят различные мероприятия для ребят с более чем 20 диагнозами. Здесь учатся тому, чего нет в школьных программах, и чему не всегда могут научить дома: принимать себя и другого человека как яркую индивидуальность, быть готовыми к вызовам и переменам в жизни, беречь тех, кто рядом, позитивно воспринимать неудачи и стремиться к развитию.

Центр развития туризма Свердловской области с 2018 г. работает над проектом «Инклюзивный туризм». В рамках него уже запущено несколько маршрутов: «Императорский маршрут: inclusive» Екатеринбург — Алапаевск; «Медная столица Урала: inclusive» Екатеринбург — Верхняя Пышма; «Опорный край державы: inclusive» Невьянск — Нижний Тагил; «Европа-Азия: inclusive» Екатеринбург — Первоуральск.

Для жителей и туристов Северного Кавказа при поддержке дагестанского Министерства туризма, труда и молодежи, Всероссийского общества слепых и Всероссийского общества глухих Республики Дагестан, Центра инклюзивного туризма Санкт-Петербурга и нескольких дагестанских туристических фирм разработан туристический маршрут, охватывающий Махачкалу, Дербент, Гунибский район, Судакский каньон, бархан Сары-Кум, село златокузнецов Кубачи и аул гонимых Балхар. Проект включает посещение музыкальных мероприятий и культурных событий. На маршруте установлены специальные сенсоры, и помогают путешественникам специально обученные волонтеры.

В Белгородской области также благодаря энтузиазму отдельных людей и АНО «Без границ» предлагается туристический маршрут для людей с ОВЗ, благодаря которому за два года более чем 500 туристов с инвалидностью выехали на экскурсии по Белгородской области. В 2020 году поездки проходили по проекту «Дорогами добра», который выиграл президентский грант. Обычно группа состоит из 47 человек, программа включает посещение двух-трех туристических объектов, интерактивные развлечения, творческий мастер-класс.

Также АНО «Без границ» в 2021 г. в рамках проекта «Inclusive all» организовало первое инклюзивное путешествие для туристов с инвалидностью в Белгородской области. Туристы посетили музей «Битва за оружие Великой Победы», познакомились с историей Танкового поля и создания знаменитой Звонницы в Прохоровском районе. За лето удалось провести 15 туров по Белгородской области для 700 маломобильных людей и людей с ментальными нарушениями.

Также отметим московскую благотворительную организацию «Аппарель», начавшую работать еще в начале 1990-ых гг., и активно занимающуюся работой с инвалидами и проведением ежегодных туристических слетов, в процессе которых все участники могут, например, участвовать в соревнованиях по стрельбе и дартсу. Обычно в слете принимают участие люди, имеющие вторую группу инвалидности с выраженными нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, в результате чего организация разработала даже специальный маршрут, включающий сплав по реке с минимальными пешими переходами.

Благодаря проведению массовых мероприятий в России также осуществляется развитие инклюзивного туризма и безбарьерной среды. Большинство концертов, ярмарок и фестивалей проходит в весенне-летний сезон, что позволяет людям с инвалидностью посещать другие регионы и планировать экскурсии по различным достопримечательностям.

Так, в 2019 г. в Костромской области прошел Первый инклюзивный фестиваль адаптивного туризма. В рамках фестиваля для молодежи, в том числе с ОВЗ, проводились игры на знакомство и командообразование, конкурс танцев, а также сложные туристические этапы, включающие: постановку палатки, распилку дров, преодоление полосы препятствий.

В 2021 году состоялся Всероссийский инклюзивный Фестиваль «#ЛюдиКакЛюди» в ГМЗ «Царицыно», который объединил сотни людей и организаций, оказывающих помощь детям и взрослым с аутизмом, как государственных, так и общественных. В рамках фестиваля прошла концертная программа с участием детских и профессиональных коллективов, состоялись творческие мастер-классы, выставка художественных работ, лекции, консультации и тренинги специалистов, а также были организованы адаптированные экскурсии в музей и кинопоказ под открытым небом.

Планирование и организация поездок для туристов с инвалидностью важная и трудная задача для турагентов и туроператоров. По оценкам российских туроператоров, сейчас для россиян с ограниченными физическими возможностями доступны все виды и типы отдыха кроме тех, которые предусматривают групповое передвижение на автобусе. Однако, согласно исследованиям, по всей стране существует незначительное количество туристических компаний, специализирующихся на предоставлении туров для инвалидов. Наибольшее количество туристических компаний, предоставляющих туры для людей с ОВЗ находится в Санкт-Петербурге и Москве.

В Москве более 3 тыс. турагентов и туроператоров, из которых только две компании — «Национальный центр туризма для инвалидов «Инватур» и «Агентство ВЕЛЛ» — полностью специализируются на предоставлении услуг людям с инвалидностью. Компания «Инватур» была создана в 2005 г. и организует экскурсии по Москве, Подмосковию, групповые туры в Санкт-Петербург, по Золотому кольцу, а также в Турцию, Грецию, США. В пакет услуг зарубежных туров входит перелет, трансфер, проживание в оборудованном под нужды инвалидов отеле, экскурсионная программа, медицинская страховка. «Агентство ВЕЛЛ» оказывает аналогичные услуги, включая: экскурсионно-просветительские программы, индивидуальные, групповые, Новогодние туры и круизы. При организации туров сотрудники компании учитывают:

особенности организации проживания и питания;

специализированный транспорт;

интересные места и экскурсии и их доступность;

наличие спецудобств;

предоставление сопровождающих;

медицинское сопровождение;

предоставление подготовленных экскурсоводов и сурдопереводчиков.

Источник: https://bstudy.net/1008760/turizm/osobennosti_inklyuzivnogo_turizma_rossii

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Рассмотрите дискриминирующие факторы к туристам со статодинамическими нарушениями.
2. Нарушение каких основных показателей жизнедеятельности человека характеризует инвалидность?
3. Рассмотрите умение анализировать проблемы клиентов с особыми потребностями, возможности их предотвращения.
4. Используйте основные термины, раскрывающие основы коммуникации при организации своей работы в коллективе

1. ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

2. Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Тема 2.1 Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

3. Цели занятия.

- изучить социально-культурные практики работы с лицами с особыми потребностями;
- сформировать представление об особенностях разработки туристского продукта для лиц с ОВЗ.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

Лица с ограниченными возможностями здоровья рассматриваются международным правом как субъекты, имеющие равные права с обычными гражданами, провозглашаются цели равенства и полного участия инвалидов в социальной жизни и развитии. Права инвалидов затрагиваются в существующих конвенциях по правам человека лишь косвенно, т. е. в силу применимости этих документов ко всем людям. В Конвенции ООН о правах ребенка

1989 г. лишь в одной статье речь идет непосредственно об инвалидах-детях. Международно-правовые инструменты, имеющие отношение к правам инвалидов, в большинстве случаев не являются юридически обязательными.

Вопросы защиты прав инвалидов, прежде всего, нашли отражение в Конституции РФ. Например, ст. 37 гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на жилище (ст. 40). В Конституции РФ не содержится специальных норм об инвалидах, ведь конституционные нормы применяются в равной степени ко всем гражданам государства, проживающим на его территории. Иначе упоминание инвалидов могло бы быть расценено как ущемление прав людей с ограниченными возможностями здоровья. Конституция РФ исходит из того, что права каждого человека независимо от их личных качеств, физических данных или социального статуса, являются равными.

Конвенция о правах инвалидов (утв. Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. № 61/106) приняла на себя серьезные обязательства по обеспечению прав инвалидов. Общими принципами Конвенции (ст. 3) провозглашаются:

- уважение присущего человеку достоинства, его личной самостоятельности, включая свободу делать свой собственный выбор, и независимости;
- отсутствие дискриминации;
- полное и эффективное вовлечение и включение в общество;
- уважение особенностей инвалидов и их принятие в качестве компонента людского многообразия и части человечества;
- равенство возможностей;
- доступность;
- равенство мужчин и женщин;
- уважение развивающихся способностей детей-инвалидов и уважение права детей-инвалидов сохранять свою индивидуальность.

Россия как участник Конвенции обязалась сделать следующее:

- запретить любую дискриминацию по признаку инвалидности и гарантировать инвалидам равную и эффективную правовую защиту от дискриминации на любой почве;
- для поощрения равенства и устранения дискриминации предпринять все надлежащие шаги к обеспечению разумного приспособления

Важной для российских инвалидов является ст. 28 «Достаточный жизненный уровень и социальная защита». Конвенция о правах инвалидов, определяет социальную защиту и включает меры:

- по обеспечению инвалидам равного доступа к получению чистой воды и по обеспечению доступа к надлежащим и недорогим услугам, устройствам и другой помощи для удовлетворения нужд, связанных с инвалидностью;
- по обеспечению инвалидам, в частности женщинам, девочкам и пожилым лицам с инвалидностью, доступа к программам социальной защиты и программам сокращения масштабов нищеты;
- по обеспечению инвалидам и их семьям, живущим в условиях нищеты, доступа к помощи со стороны государства с целью покрытия связанных с инвалидностью расходов, включая надлежащее обучение, консультирование, финансовую помощь и временный патронажный уход;
- по обеспечению инвалидам доступа к программам государственного жилья;
- по обеспечению инвалидам доступа к пенсионным пособиям и программам.

Предоставление правовых гарантий инвалидам обеспечивается изданием и применением указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ:

- Указ Президента РФ от 2 октября 1992 г. № 1157 «О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов» 9 сентября 1999 г.;

- • Указ Президента РФ от 6 мая 2008 г. № 685 «О некоторых мерах социальной поддержки инвалидов»;
- • Постановление Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом»;
- • Постановление Правительства РФ от 10 мая 2007 г. № 280 «О федеральной целевой программе “Предупреждение и борьба с социально значимыми заболеваниями” (2007—2012 годы)»;
- • Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Доступная среда” на 2011—2020 годы».

Будущим сотрудникам сферы услуг и сервиса следует знать два основных стереотипных подхода к инвалидности — это «традиционный» (или «медицинский») подход, и социальный подход.

Медицинская модель компенсирует инвалидам социальные потери, связанные с выключением из общественного разделения труда, выступает за их изоляцию от остального общества, способствует дотационному подходу к экономике инвалидов. Ограниченность медицинской модели состоит в ее трудоцентристском характере, носит доминирующий характер, что приводит к изолированности и дискриминированности лиц с ограниченными возможностями здоровья. Согласно медицинской модели, инвалидность выступает как медицинский феномен («человек с тяжелыми физическими увечьями», «больной человек», «человек с недостаточным интеллектуальным развитием» и т. д.) и определяется как дефект или болезнь, которую необходимо вылечить средствами медицины. Поэтому инвалид должен пройти курс медицинской реабилитации, чтобы соответствовать нормам, существующим в обществе¹.

Социальная модель проблемы инвалидности выведена за рамки индивидуального существования и анализируется в плоскости взаимоотношений между личностью и различными элементами общественной системы, акцентируя внимание на социальном давлении, дискриминации и эксклюзии. Данная модель не рассматривает инвалидов как людей, с которыми что-то не в порядке, а видит причины недееспособности в неподходящей архитектурной среде, несовершенных законах и т. п. Согласно социальной модели трудности инвалидов можно объяснить наличием социальных барьеров, которые воспроизводятся социальным устройством общества: негативные установки по отношению к инвалидам, до сих пор сохраняющиеся в обществе и включающие в себя оскорбительные стереотипы; институциональные барьеры, препятствующие реализации «жизненных шансов» нетипичных людей; транспортные и архитектурные барьеры, мешающие созданию комфортной жизненной среды

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Градостроительный кодекс РФ предусматривают, что Правительство Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, учреждения различных уровней должны создавать условия для беспрепятственного доступа инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья к объектам социальной инфраструктуры, а также для беспрепятственного пользования воздушным, железнодорожным, автомобильным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации. В соответствии с нормативными документами к маломобильным группам населения относятся:

- • инвалиды с поражением опорно-двигательного аппарата (включая инвалидов, использующих кресла-коляски);
- • инвалиды с нарушением зрения и слуха;
- • лица преклонного возраста (60 лет и старше);
- • временно нетрудоспособные;
- • беременные женщины;
- • люди с детскими колясками;

- дети дошкольного возраста.

Градостроительное планирование и застройка городских и сельских поселений, разработка проектной документации для строительства, реконструкции зданий, строений и сооружений и их комплексов, объектов инженерной и транспортной инфраструктур без учета обеспечения условий для беспрепятственного доступа маломобильных групп населения к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур и использования таких объектов не допускаются. Мероприятия по приспособлению объектов инженерной, транспортной и социальной инфраструктур для беспрепятственного доступа инвалидов к ним и использования таких объектов инвалидами осуществляются в соответствии с федеральными целевыми программами, целевыми программами субъектов РФ и местными целевыми программами. В случае если объекты инженерной, транспортной и социальной инфраструктур общего пользования невозможно полностью приспособить для беспрепятственного доступа инвалидов к ним, собственниками таких объектов должны осуществляться по согласованию с общественными объединениями инвалидов меры, обеспечивающие минимальные потребности инвалидов.

Образование, отдых, путешествия выступают фактором мобильности, что в значительной степени повышает возможности восхождения лица с ограниченными возможностями здоровья по социальной лестнице, а в целом ряде случаев является его условием. Проблема путешествий обусловлена ограниченностью инвалида в передвижении, недостаточной доступности информации, неразвитой инфраструктурой и др.¹

Социальная значимость организации гостиничного дела для особых категорий населения обусловлена, в частности, тем, что относительное и абсолютное число лиц с различными видами ограничения жизненных возможностей непрерывно растет. В Российской Федерации проживает около 13 млн инвалидов и около 560 тыс. детей-инвалидов, из них около 2 млн — с ограниченными возможностями передвижения (колясочники). Каждый год государственными органами здравоохранения инвалидами признаются более 800 тыс. человек. Особенности универсального дизайна и проектирования средств размещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья отражаются в нормативных правовых актах Российской Федерации — ГОСТах, СНИПах и отраслевых стандартах. Приоритетным документом при проектировании средств размещения можно считать государственную программу Российской Федерации «Доступная среда». Основные параметры одной из ее подпрограмм представлены в табл. 7.1.

Таблица 7.7

Задачи и ожидаемые результаты реализации подпрограммы «Обеспечение условий доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения»

| Параметр | Описание |
|----------|--|
| Задачи | <ul style="list-style-type: none"> • Формирование условий для просвещенности граждан в вопросах инвалидности и устранения отношенческих барьеров; • оценка состояния доступности объектов, услуг и формирование нормативной правовой и методической базы по обеспечению доступности объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения; • формирование условий для беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к приоритетным объектам и услугам в сфере социальной защиты, здравоохранения, культуры, образования, транспорта, информации и связи, физической культуры и спорта |

| | |
|---------------------------------|---|
| Этапы и сроки реализации | <ul style="list-style-type: none"> • I этап: 2011—2012 гг.; • II этап: 2013—2020 гг. |
| Объемы бюджетных ассигнований | <ul style="list-style-type: none"> • 2011 г. — 1643 млн руб.; • 2012 г. — 2099 млн руб.; • 2013 г. — 1595 млн руб.; • 2014 г. — 8119 млн руб.; • 2015 г. — 8212 млн руб.; • 2016 г. — 3317 млн руб.; • 2017 г. — 2785 млн руб.; • 2018 г. — 1606 млн руб.; • 2019 г. — 1074 млн руб.; • 2020 г. — 1075 млн руб. |
| Ожидаемые результаты реализации | <ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли субъектов РФ, имеющих сформированные и обновляемые карты доступности объектов и услуг, в общем количестве субъектов РФ (до 98 % к 2020 г.); |

| Параметр | Описание |
|----------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • увеличение доли приоритетных объектов, доступных для инвалидов и других МГН в сфере социальной защиты, в общем количестве приоритетных объектов в сфере социальной защиты (до 64,7 % к 2020 г.); • увеличение доли детей-инвалидов, которым созданы условия для получения качественного начального общего, основного общего, среднего общего образования, в общей численности детей-инвалидов школьного возраста (до 100 % к 2020 г.); • увеличение доли детей-инвалидов в возрасте от 5 до 18 лет, получающих дополнительное образование, в общей численности детей-инвалидов этого возраста (до 50 % к 2020 г.); • увеличение доли приоритетных объектов органов службы занятости, доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения, в общем количестве объектов органов службы занятости (до 48,3 % к 2020 г.); • увеличение доли приоритетных объектов, доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения в сфере здравоохранения, в общем количестве приоритетных объектов в сфере здравоохранения (до 54,7 % к 2020 г.) и др. |

Первым целевым показателем государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» федеральным округам обозначен индикатор «Доля доступных для инвалидов и других маломобильных групп населения приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры в общем количестве приоритетных объектов» (табл. 7.2).

Таблица 7.2

Пример одного из целевых показателей государственной программы «Доступная среда» для Приволжского федерального округа

| код | Г | Доля доступных для инвалидов и других МГН приоритетных объектов социальной, транспортной, инженерной инфраструктуры в общем количестве приоритетных объектов, % |
|-----|---|---|
| 011 | 2 | 15 |
| 012 | 2 | 18 |
| 013 | 2 | 18 |
| 014 | 2 | 34 |
| 015 | 2 | 41 |
| 016 | 2 | 51 |
| 017 | 2 | 59 |
| 018 | 2 | 61 |
| 019 | 2 | 63 |
| 020 | 2 | 65 |

Социальная защита инвалидов является одним из приоритетных направлений социальной политики государства. Стоит отметить, что данное направление активно развивается и в сфере сервиса, при проектировании гостинично-ресторанных комплексов. Общие требования согласно классификации гостиниц и иных средств размещения, должны соответствовать и для принятия, адаптации в гостинично-ресторанном комплексе лиц с ОВЗ, чтобы не нарушать права потребителя.

Источник:

https://studme.org/361517/turizm/pravovye_osnovy_polozeniya_ogranichennymi_vozmozhnostyam_i_zdorovya

Взаимодействие с аудиторией:

1. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
2. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

3. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.

4. Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

1. ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

2. Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

3. Цели занятия.

- изучить социально-культурные практики работы с лицами с особыми потребностями;
- сформировать представление об особенностях разработки туристского продукта для лиц с ОВЗ.

4. Структура лекционного занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 2 | Обеспечение доступности для лиц с ОВЗ пользования транспортом, услугами предприятий и организаций в сфере туризма и гостеприимства, услугами объектов общественного питания. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |
| 3 | Паспорт доступности. | Информационная лекция Обзорная лекция Лекция-дискуссия Проблемная лекция Лекция с применением обратной связи |

5. Содержание лекционного занятия и взаимодействие с аудиторией.

Еще на стадии проектирования необходимо учитывать потребности людей с ограниченными физическими возможностями, следуя обновленным нормативно-правовым актам. Особое значение имеют следующие документы [4]. 1. СП 257. 1325800. 2016 «Здания

гостиниц. Правила проектирования». 2. СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения». 3. СП 35-101-2001 «Проектирование зданий и сооружений с учетом доступности для маломобильных групп населения. Общие положения». 4. СП 31-102-99 «Требования доступности общественных зданий и сооружений для инвалидов и других маломобильных посетителей». 5. СП 35-103-2001 «Общественные здания и сооружения, доступные маломобильным посетителям». 6. СП 35-102-2001 «Жилая среда с планировочными элементами, доступными инвалидам». В перечисленных документах находит отражение принцип универсального дизайна, разработанный архитектором-колясочником Р. Мейсом. Основная идея заключается в том, чтобы создать среду, в которой будут комфортно чувствовать все категории населения. Предложены следующие принципы: справедливого использования всеми категориями потребителей; гибкости в использовании; интуитивности в использовании; осязаемости информации; толерантности к случайным и непреднамеренным действиям; минимальных физических усилий; доступности и универсальности использования (независимо от размера, положения или мобильности пользователя) [2]. Учитывая их при проектировании и создании обстановки, предметов, услуг, можно создать среду, в которой комфортно будут себя ощущать все категории населения. Средства размещения должны иметь следующие основные удобства для лиц с ограниченными физическими возможностями: – широкий дверной проем (не менее 0,9 м); – зона около кровати, позволяющая разворачивать инвалидное кресло на 360 градусов; – достаточное пространство для пересадки на кровать; – дверь в номер оборудована двумя глазками (на уровне стоящего человека и на уровне сидящего человека); – более низкое расположение дверных замков, выключателей, розеток, вешалок для одежды в шкафах, дополнительного одеяла (на уровне 1,0-1,2 м); – отсутствие порожков в дверных проемах; – оборудованные ванная и туалетная комнаты (доступный душ; поручни в санузлах, обеспечивающие переход в ванну и на сиденье унитаза; незакрепленные и расположенные на уровне сидящего человека санитарно-гигиенические принадлежности; раковина, расположенная ниже обычной; поручни на стенах; кнопка экстренного вызова); – наличие кнопки экстренного вызова и непосредственно в самом номере; – углы комнаты оборудованы защитными панелями; – магнитный стопор, позволяющий фиксировать двери в открытом состоянии; – наличие изогнутого письменного стола, специального оборудования для перехода с инвалидного кресла на кровать, переносного телефона, телевизора на вращающейся панели и др. [3]. Рассматривая общественные места, следует отметить, что они также должны иметь некоторые удобства: – входная зона в отель оборудована пандусом, ширина которого составляет 1,0-1,1 м, а угол наклона составляет не более 30-35 градусов); – для слепых и слабовидящих людей в лифте предусмотрены обозначения шрифтом Брайля; – лифт обладает более низким расположением кнопок на панели; – выделено место для парковки автомобилей инвалидов-колясочников; – отсутствие порогов и бордюров на пути следования и наличие специальных перил и поручней; – противоскользящее покрытие на ступенях и в ванной и др. [3]. Мониторинг российских отелей позволяет сделать вывод, что не все соблюдают данные требования. Например, некоторые не имеют возможности обеспечить необходимые условия, так как это не учитывалось при проектировании. Несмотря на это, нужно находить способы удовлетворять потребности гостей. Другие отели не задумываются о мелких деталях (например, о переносном телефоне с нанесением шрифта Брайля), что препятствует полноценному пользованию услугами отеля и портит общее впечатление о нем. Также не учитывается тот факт, что существуют не только ограничения в подвижности, но и другие формы инвалидности. Изучение государственной ответственности позволяет отметить значимое событие, заключающееся в ратификации Россией Конвенции ООН о правах инвалидов. Участвующие государства должны способствовать становлению доступной инфраструктуры и вести борьбу с дискриминацией лиц с инвалидностью, сложившимися стереотипами и предрассудками, обеспечивая полную и равную реализацию основных прав и свобод человека, в том числе право на отдых и интересные путешествия. Это присоединение выступает показателем готовности страны формировать условия для развития доступного

туризма, которые бы соблюдали международные стандарты прав лиц с ограниченными физическими возможностями. Нормы российского законодательства должны приводиться в соответствие с международными. Так, важным шагом в решении проблемы социальной интеграции является принятие в 2011 г. программы «Доступная среда», которая была продлена до 2020 г. Ее основная цель заключается в том, чтобы обеспечить людям с инвалидностью беспрепятственный доступ к любому объекту и к любой услуге в той или иной сфере (здравоохранение, транспорт, культура, образование, спорт и физическая культура, туризм и др.). Принятие данной программы вызвало необходимость внесения изменений в законодательную базу с целью ее совершенствования. Был подписан Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» который установил требования к доступности объектов и услуг. Есть и другие нормативно-правовые акты, закрепляющие требования по созданию условий для лиц с ограниченными физическими возможностями с целью их беспрепятственного доступа к тем или иным объектам инфраструктуры и услугам: – Градостроительный кодекс Российской Федерации; – Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 24.11.1995 г.; – Федеральный закон «О физической культуре и спорте Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 г.; – Федеральный закон «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» № 384-ФЗ от 30.12.2009 г. Но доступна должна быть вся цепочка услуг: не только средства размещения, но и транспорт, информация, объекты досуга и развлечения, общественные учреждения. В России можно наблюдать фрагментарную среду открытости для лиц с инвалидностью, эпизодические вкрапления ее элементов. Необходимо внедрять опыт Европы и США, которые следуют принципу непрерывности безбарьерной среды, выражающемуся в том, что человек может не только комфортно пребывать в гостинице, но и также беспрепятственно добраться как до нее, так и до любых других необходимых объектов (аптека, банк, музей и т. д.). Также важно реализовывать аудио- и видеодублирование информации, то есть она должна быть многократно представлена различными способами. Обслуживающий персонал гостиниц должен проявлять терпение и особое внимание данной категории гостей. В некоторых европейских гостиницах действуют соответствующие системы обучения сотрудников, включающие получение теоретических знаний, медицинскую подготовку. Это опыт, который полезно перенять. Изучая подробнее доступность всей цепочки услуг, отметим, что архитектура городов претерпевает изменения. Так, становятся доступны различные объекты культуры, что важно для развития гостиничного сектора, доступного для лиц с инвалидностью. Остановимся подробнее на доступности объектов культуры для посещения лицами с ограниченными физическими возможностями. В качестве объекта проверки доступности была выбрана Третьяковская галерея, расположенная в Москве. Она имеет значок «Инвалид», что говорит о том, что должна быть обеспечена доступность лицам с инвалидностью. Галерея успешно прошла данную проверку, о чем свидетельствует следующее: – соответствие дверных проемов нормативам для проезда инвалидов-колясочников; – наличие телескопического пандуса, позволяющего заехать в помещение с высокими порогами и быстро устанавливающегося там, где это будет необходимо; – наличие лифтов, размеры которых позволяют въехать в них инвалидам-колясочникам; – оборудованные соответствующим образом туалеты; – возможность беспрепятственно добраться от метро; – расположение большинства экспонатов на низком уровне; – наличие широких дверных проемов; – позитивное отношение персонала. Третьяковская галерея адаптирована и для лиц с другими формами инвалидности. В частности, присутствует тактильная разметка. Тактильная плитка применяется черного цвета, а не желтого. Дело в том, что есть регламентация именно контрастности цветов. В Третьяковской галерее пол белого цвета. В таком случае применение плитки желтого цвета было бы неверным решением. Подобное сочетание цветов не помогает ориентироваться слабовидящим людям. Для идентификации экспонатов внедрены таблички с нанесением шрифта Брайля, изготовлена мнемосхема, позволяющая получить информацию по

расположению объектов. Первая и последняя ступени обозначены путем нанесения контрастной противоскользящей полосы. Таким образом, можно сделать вывод о том, что Третьяковская галерея – это образец доступности. Рассмотрим противоположный пример. Это будет музей-квартира Ф. М. Достоевского в Санкт-Петербурге. Сразу отметим, что этот объект не имеет значка «Инвалид». Значит, вероятность того, что музей успешно пройдет проверку на предмет доступности для посещения лицами с ограниченными физическими возможностями, является достаточно низкой. Это действительно оказалось так, о чем свидетельствует следующее: – отсутствие пандусов; – отсутствие кнопки вызова персонала; – узкий дверной проем; – узкие проходы в музее, которые не позволяют проехать к некоторым объектам; – высокий уровень расположения экспонатов; – отсутствие специально оборудованного туалета. В таких условиях помогает только позитивное отношение персонала, которые очень внимательны и отзывчивы. Результаты подобного эксперимента можно объяснить тем, что данный объект ниже по статусу, чем Третьяковская галерея. Но важно, чтобы и менее популярные музеи были доступны для посещения. Также следует отметить наличие в России транспорта, приспособленного для перевозки маломобильных групп населения, так как важна доступность и близлежащих территорий. В табл. 1 представлены статистические данные, позволяющие оценить обеспеченность страны средствами перемещения, оборудованных соответствующим образом.

Источник: <https://vestnik.guu.ru/jour/article/viewFile/920/343>

Взаимодействие с аудиторией. Вопросы к обсуждению:

1. Обобщенный перечень нормативно-правовых документов по обеспечению доступной среды, документы на предприятии по обслуживанию гостей с ОВЗ.
2. Требования к парковочным местам для специальных автотранспортных средств лиц с ограниченными возможностями
3. Требования к обеспечению входа в коллективное средство размещения для лиц с ограниченными возможностями
4. Требования к помещению (зданиям) гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
5. Требования оснащения СПиР гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
6. Требования зоны помощи при эвакуации гостиничного комплекса для обслуживания лиц с ограниченными возможностями
7. Требование обеспечения безопасности гостей с ОВЗ

**Приложение № 2 к методическим материалам
по дисциплине (модулю). Конспекты
практических (семинарских) занятий по
дисциплине (модулю)**

**КОНСПЕКТЫ ПРАКТИЧЕСКИХ (СЕМИНАРСКИХ) ЗАНЯТИЙ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

2. Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве

Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Тема 1.2: Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

3. Цели занятия.

-сформировать представление о правилах обслуживания потребителей услуг сферы туризма и гостеприимства, в том числе лиц с ОВЗ

- сформировать представление о безопасности обслуживания потребителей туристских услуг

-изучить требования охраны труда и техники безопасности в подразделениях предприятий гостиничной и туристической деятельности

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|--|
| 1 | Представления о доступной среде, связь между особыми потребностями и требованиями к среде; о доступной и безбарьерной среде, связь между особыми потребностями и требованиями к информационной среде; работа в коллективе, приемы коммуникации с людьми, имеющими различные виды нарушений здоровья. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 3 | История и современность туризма для лиц третьего возраста. | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

5. Содержание практического (семинарского) занятия и взаимодействие с аудиторией.

Тема практического занятия 1.1: Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Понятие доступной среды.
2. Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
3. История и современность туризма для лиц третьего возраста.
4. Международный опыт организации путешествий и событий для лиц с ОВЗ.
5. Особенности общения с инвалидами.

Тема практического занятия 1.2: Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями.
2. Способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды.
3. Доступная информационная среда
4. Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями.
5. Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями.
6. Комплексная оценка и проектирование пространств туристских центров на основе принципов безбарьерного туризма.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1

форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

1. ТЕХНОЛОГИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И БЕЗБАРЬЕРНОЙ СРЕДЫ

2. Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

Тема 2.1 Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

3. Цели занятия.

- изучить социально-культурные практики работы с лицами с особыми потребностями;
- сформировать представление об особенностях разработки туристского продукта для лиц с ОВЗ.

4. Структура практического занятия.

| № п/п | Содержание (кратко) | Методы и средства обучения |
|-------|--|----------------------------|
| 1 | Нормативно-правовая и организационная основа системы | Групповая, |

| | | |
|---|---|---|
| | обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства. | научная дискуссия, диспут Дискуссия |
| 2 | Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг | Групповая, научная дискуссия, диспут Дискуссия |

ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ РАЗДЕЛА 2

Тема практического занятия 2.1: Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.

Форма практического задания: дискуссия

Темы вопросов для обсуждения:

1. Нормативно-правовая основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.
2. Организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.
3. Федеральная целевая государственная программа «Доступная среда» на 2011-2020 гг.
4. Федеральное законодательство в сфере обеспечения безбарьерной среды жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями и его характеристика.
5. Нормативное правовое регулирование прав лиц с ограниченными возможностями на безбарьерную среду.

Тема практического занятия 2.2: Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Форма практического задания: кейс-задание

Содержание задания:

Вариант 1.

Провести обследование объекта по степени приспособленности для инвалидов объектов городской инфраструктуры, заполнить анкету доступности для инвалидов общественных зданий. На основании заполненной анкеты доступности с использованием формируется паспорт доступности объекта. Итогом выполнения кейс-задания является – разработка рекомендаций для администрации объекта (собственников, правообладателей) по повышению комфортности пребывания лиц с ОВЗ при посещении объекта (получении услуги). В качестве объекта выступает:

- Гостиница
- Ресторан
- Экскурсионное бюро
- Турагентство

В ходе обследования определяются:

- соответствие параметров элементов объекта и функциональных зон, обеспечивающих условия его доступности и предоставляемых услуг для инвалидов всех категорий условиям доступности, в том числе при оказании помощи инвалиду сотрудниками объекта или сопровождающим;

- рекомендации по адаптации основных функциональных зон объекта с последующим занесением этих данных в паспорт доступности объекта;
- разрабатывается план мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг (дорожная карта).

Кроме того, определяется порядок сопровождения инвалидов с тяжелыми ограничениями в передвижении и ориентации и оказания им помощи в преодолении препятствий для обеспечения получения услуги (услуг) и помощи в чрезвычайных ситуациях. В соответствии с установленным порядком сопровождения вносятся изменения в административный регламент в части организации работы по обеспечению доступности услуг, сопровождению инвалидов и оказанию им необходимой помощи в преодолении препятствий; в должностные инструкции лиц, назначенных за ответственными за организацию работы по обеспечению доступности объектов и услуг, за сопровождение инвалидов и оказание им необходимой помощи.

Вариант 2.

- Подготовка информации об оказании услуг для лиц с ОВЗ для размещения в открытом информационном пространстве (на сайте объекта, на сайтах общественных объединений инвалидов, на информационных стендах и др.).
- Подготовка памяток для информирования по порядку сопровождения людей, пользующихся креслом-коляской, с нарушениями слуха, с потерей зрения, размещаемых на сайтах и информационных стендах объекта.

Вариант 3.

Обеспечение доступности для лиц с ограниченными возможностями здоровья услуг организаций общественного питания:

- переоснащение ресторана специализированным оборудованием для инвалидов;
- создание специализированного кафе;
- предоставление специализированного оборудования для инвалидов с различной нозологией;
- предложение услуг, обеспечивающих создание для посетителей с ограниченными возможностями повышенного уровня комфорта и высокую рентабельность предприятия.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2

форма рубежного контроля – Контрольная работа

Приложение № 4 к методическим материалам по дисциплине (модулю). Учебно-наглядные пособия по дисциплине (модулю)

УЧЕБНО-НАГЛЯДНЫЕ ПОСОБИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

**Раздел 1 Инфраструктура безбарьерной среды в туризме и гостеприимстве
Тема 1.1 Социально-исторические аспекты создания безбарьерной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья.**



Источник: <https://fb.ru/article/231982/bezbarernaya-sreda-dlya-lyudey-s-ogranichennymi-vozmojnostyami-peredvijeniya>

БЕЗБАРЬЕРНАЯ СРЕДА



В современном обществе, в котором должны существовать равные возможности для всех пользователей, важнейшими показателями качества являются комфортность их жизнедеятельности. Поэтому создание безбарьерной среды - одно из базовых направлений социальной политики нашего государства.

Источник: <https://ppt-online.org/831464>

«Доступная среда»

– государственная программа, нацеленная в коммуникационном аспекте на формирование толерантного отношения к инвалидам.



**СМОТРИ
НА МЕНЯ
КАК НА
РАВНОГО!**

Источник: <https://internet-olimpiada.ru/dostupnaa-sreda-dla-invalidov-pravila-organizacii-bezbarernogo-prostranstva/>

Тема 1.2. Общие подходы к обеспечению доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.



Источник: <https://opekarf.ru/invalidam/dostupnaya-sreda-tehnicheskie-sredstva/dostupnaya-sreda>



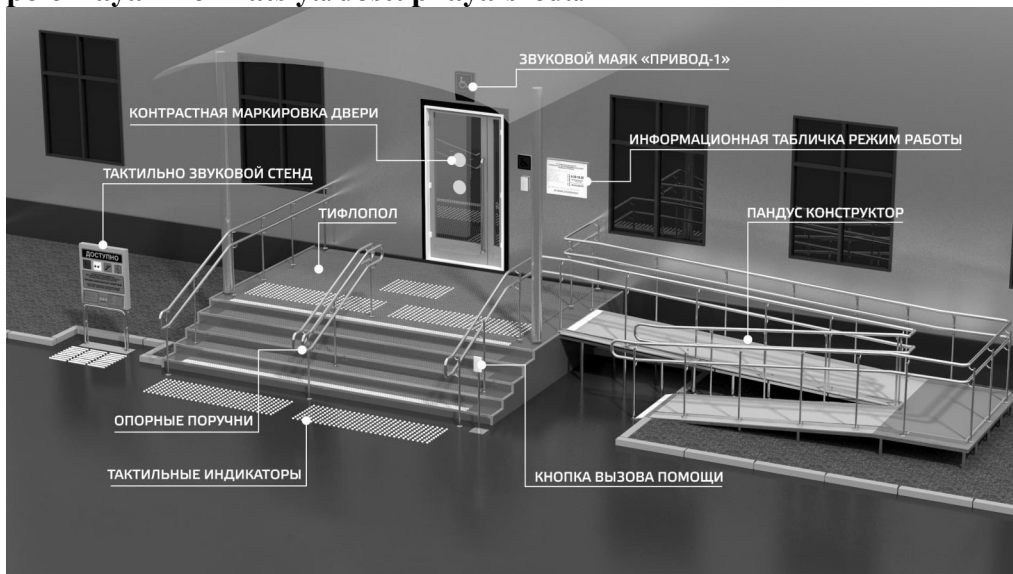
Источник: <https://strategy24.ru/rf/news/na-konkurse-molodykh-arkhitektorov-vybrali-luchshie-proyekty-po-sozdaniyu-bezbar-yernoy-sredy>

Раздел 2 Современные требования к гостиничной инфраструктуре, транспорту с учетом задач безбарьерного туризма

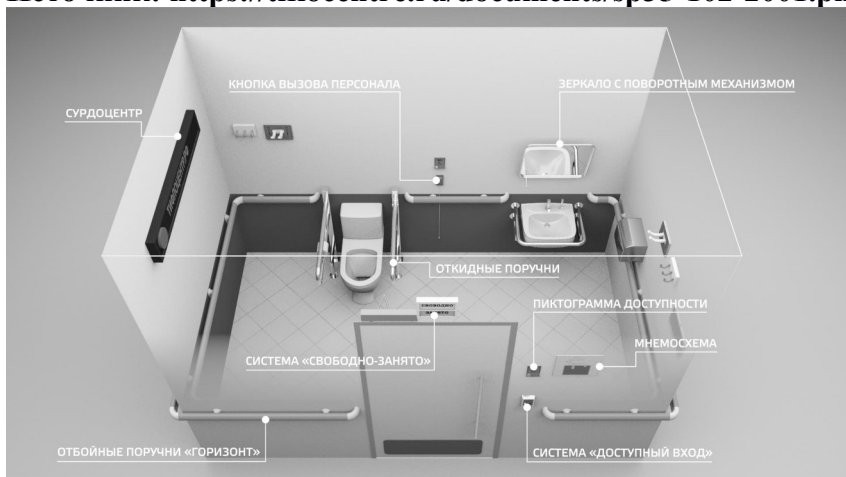
Тема 2.1 Нормативно-правовая и организационная основа системы обеспечения доступности для лиц с ОВЗ на предприятиях, организациях и учреждениях в сфере туризма и гостеприимства.



Источник: <https://shkola2shebekino-r31.gosweb.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/poleznaya-informatsiya/dostupnaya-sreda/>



Источник: <https://tiflocentre.ru/documents/sp35-102-2001.php>



Источник: <https://tiflocentre.ru/documents/sp-139-13330-2012.php>

Тема 2.2 Технические средства обеспечения доступности для инвалидов объектов социальной инфраструктуры и услуг.

Стационарные лестничные ПОДЪЕМНИКИ

Вертикальные подъемники чаще используются в зданиях с большим количеством этажей,
могут быть наружными и внутренними



Источник: <https://present5.com/sistematizaciya-technicheskix-sredstv-obespecheniya-dostupnosti-dlya-invalidov-obektov/>



Источник: <https://rykovodstvo.ru/exspl/125473/index.html?page=4>



Источник: https://studopedia.ru/19_182969_tehnicheskie-sredstva-obespecheniya-dostupnosti-dlya-invalidov-ob-ektov-sotsialnoy-infrastrukturi.html

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

| № п/п | Содержание изменения | Реквизиты документа об утверждении изменения | Дата введения изменения |
|-------|--|--|-------------------------|
| 1. | Утверждена и введена в действие решением Ученого совета Высшей школы индустрии гостеприимства, впечатлений и социального креатива (институт) на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриата по направлению подготовки 43.03.03 Гостиничное дело, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 515 от 08.06.2017г | Протокол заседания Ученого совета института № 2 от «27» 04 2023 года | 01.09.2023 |
| 2. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __-__-____ |
| 3. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __-__-____ |
| 4. | * | Протокол заседания Ученого совета факультета № _____ от «____» _____ 20____ года | __-__-____ |