Теоретические и методологические основы проектирования и реализации технологии интенсивного бизнес-обучения

тема диссертации и автореферата по ВАК 13.00.01, 13.00.08, доктор педагогических наук Жадько, Наталья Викторовна

**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Жадько, Наталья Викторовна

**Ученая cтепень:**

доктор педагогических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

13.00.01, 13.00.08

**Специальность:**

Общая педагогика, история педагогики и образования

**Количество cтраниц:**

581

## Оглавление диссертации доктор педагогических наук Жадько, Наталья Викторовна

Введение

СОДЕРЖАНИЕ

Часть 1 Методологические основы обоснования содержания единицы деятельности как единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

Глава 1 Деятельностный подход как методологическая основа исследования единицы содержания деятельности в качестве единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

1.1 Деятельность как научное понятие и категория деятельностного подхода.

1.2 Деятельностный подход в отечественных и зарубежных исследованиях содержания деятельности и обучения деятельности.

Глава 2. Современные подходы к определению единицы содержания деятельности как единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

2.1 Концепции и дискурсы, определившие формирование компетентностного подхода к определению единицы содержания деятельности и единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

2.2 Компетентностный подход к определению единицы содержания деятельности и единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

2.3 «Мягкий» навык как единица содержания деятельности и единица содержания интенсивного бизнес-обучения.

Часть 2 Технология интенсивного бизнес-обучения.

Глава 1 Проектный подход как основа технологии интенсивного бизнес-обучения.

Глава 2 Технология диагностики задач интенсивного бизнес-обучения.

Глава 3 Технология разработки концепции и программы интенсивного бизнес-обучения.

3.1 Технология разработки концепции и постановки задач интенсивного бизнес-обучения.

3.2 Технология разработки программы интенсивного бизнес-обучения.

Глава 4 Технологические принципы, условия и особенности организации и проведения процесса интенсивного бизнес-обучения.

4.1 Технологические принципы, условия, особенности организации и проведения интенсивного бизнес-обучения.

4.2 Особенности проведения занятий в мини-группах в интенсивном бизнес-обучении.

Глава 5 Технология оценки результатов и эффективности интенсивного бизнес-обучения.

5.1 Современные подходы к проведению оценки результатов и эффективности интенсивного бизнес обучения.

5.2 Технология оценки результатов интенсивного бизнес-обучения.

5.3 Технология оценки эффективности технологии интенсивного бизнес-обучения.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Теоретические и методологические основы проектирования и реализации технологии интенсивного бизнес-обучения"

В условиях модернизации общества и сферы образования вопрос о возможности интенсификации процесса обучения является одним их ключевых. Интенсификация обучения позволяет не только оптимизировать временные, финансовые, интеллектуальные ресурсы, но и гибко реагировать на постоянные изменения социальной ситуации: изменения в профессиях, отраслях, направлениях экономики. В основе любых изменений социальных структур лежат определенные технологии, которые позволяют снизить риски внедрения, обеспечить тиражирование, сделать процесс предсказуемым и управляемым. Этому способствует научное изучение принципов, характеристик, особенностей и условий применения технологии интенсивного обучения. Однако технология интенсивного бизнес-обучения сегодня остается малоизученным и противоречивым предметом современной педагогической науки как с точки зрения теории, так и с точки зрения практики. Во многом это обусловлено двумя основными причинами.

Интенсивное обучение управленческих кадров и интенсивное бизнес-обучение (ИБО) в частности как вариант минимизации временных затрат для формирования определенных навыков в процессе обучения в качестве отдельного предмета исследования и применения технологий остается недостаточно изученным. Вопрос сокращения или минимизации времени на обучение является болезненным не только из-за противоречия этого тезиса устойчивому восприятию в общественном и профессиональном сознании процесса формирования любого навыка как результата многократного повторения, требующего значительных временных затрат. Сложившаяся система среднего, профессионального и высшего образования также традиционно базируется на концепциях длительного, протяженного обучения, что, в свою очередь, не только определяет длительность самого обучения, но также влияет на другие количественные показатели, касающиеся размера помещений, количества учащихся в группе, количества преподавателей и т. п.

Действительно, для формирования «жестких», или базовых, навыков например, письма, чтения, счета, вычислений) требуются большие усилия учащихся и преподавателей, в том числе значительные временные затраты.

Однако при формировании «мягких» навыков, например коммуникативных, которые в большинстве случаев являются основным приоритетом, целью и з предметом интенсивного бизнес-обучения, напротив, является ограничение времени при сохранении требования к качеству содержания обучения. Под «мягким» навыком мы понимаем структурированную единицу деятельности, формирование и отработка которой происходят в процессе интенсивного бизнес-обучения. «Мягкий» навык содержит в себе взаимообусловленные мотивационные, контекстные и алгоритмические характеристики деятельности, определение которых на этапах анализа потребностей в обучении и формирования программы обучения позволяет обеспечить результаты интенсивного обучения. В связи с тем что в настоящей работе речь идет только о «мягком» навыке, мы в дальнейшем будем использовать просто понятие «навык».

Отсутствие четких представлений о предмете интенсивного обучения является одной из причин отсутствия четких научных представлений о возможностях и требованиях к технологии интенсивного обучения в целом и интенсивного бизнес-обучения в частности.

Причинами недостаточного внимания к вопросам технологии интенсивного обучения со стороны специалистов можно считать противоречивость научных представлений о технологии обучения, отсутствие общих представлений о сущностных характеристиках этого феномена и его значения для развития современного образования. Это, в свою очередь, сдерживает возможности как развития научных исследований педагогических технологий, так и практического применения теоретических знаний в педагогической практике.

В связи с этим представляется необходимым рассмотреть основные концептуальные подходы к изучению сущности и возможностей технологии обучения в современной педагогической науке и практике, выявить противоречия и возможности их разрешения, а также определить технологические принципы и закономерности, которые определяют условия технологизации интенсивного обучения.

Актуальность исследования. Мировые тенденции развития общества порождают новые требования к содержанию, качеству и скорости профессиональной и управленческой подготовки и переподготовки. Происходящие во всем мире постоянные политические, экономические и социальные изменения определяют необходимость постоянного пересмотра теоретических основ и развития системы образования и педагогических технологий. Вследствие этих изменений при интенсивной подготовке руководителей и специалистов формируется ориентация на педагогические технологии, которые не только позволят своевременно обеспечить профессиональной квалификацией, достаточной для выполнения своих профессиональных обязанностей, но также могут способствовать эффективности развития личной и организационной карьеры, конкурентоспособности организаций и экономики в целом.

Это предъявляет определенные требования к разработке содержания и методики современных технологий интенсивного обучения, особенно интенсивного бизнес-обучения. Интенсивное обучение представляет собой отдельный целостный предмет научного исследования и подразумевает обучение в условиях жестких лимитов времени (высокой скорости) при обеспечении высоких требований к его качеству. Интенсивное бизнес-обучение - обучение в условиях жестких лимитов времени (высокой скорости) при обеспечении высоких требований к его качеству, предназначенное для решения задач управления и развития организаций. В то же время интенсивное обучение в целом и собственно интенсивное бизнес-обучение как отдельный предмет педагогических исследований остается актуальным, но малоизученным вопросом. Следует особо подчеркнуть, что научное изучение вопросов интенсивного обучения управленческих кадров на модели бизнес-тренинга представлено в современных отечественных и зарубежных исследованиях редкими, единичными фактами [82; 131; 138; 309; 321; 402; 503; 534; 542;553]. Причиной недостаточной теоретической и методологической проработки интенсивного обучения как специального предмета научного исследования послужили сущностные концептуальные противоречия между развитием актуального научного педагогического знания и практикой реализации интенсивного обучения, интенсивного бизнес-обучения в частности.

В связи с этим в первую очередь представляется необходимым обратить внимание на противоречие между современными научными представлениями и подходами к интенсивному обучению и непосредственно практикой проведения бизнес-тренингов как ведущей формы интенсивного бизнес- биз-нес-обобучения. Большинство современных научных педагогических исследований сосредоточены на изучении вопросов теории и методики интенсивного обучения, причем, как правило, в плоскости интенсивного обучения как предмета исследования, единственной областью научного знания является интенсивное обучение иностранным языкам. В свою очередь, отечественная и зарубежная практика бизнес-обучения часто представлена применением (методом «проб и ошибок») заимствованных, фрагментарных, неотрефлекти-рованных с научной точки зрения шаблонов, моделей проведения занятий. Следствием этого противоречия становится отсутствие целостного научного методологического подхода к анализу и обоснованию содержания процессов интенсивного обучения управленческих кадров, единого научного категориального аппарата. Необходимо также подчеркнуть, что процессы интенсивного обучения часто рассматриваются с позиций различных методологических подходов в педагогико-психологических исследованиях (культурно-исторический, деятельностный, компетентностный), с позиций различных научных направлений, например с позиций организационной и экономической психологии, акмеологии, организационного менеджмента [2; 82; 204; 207; 211; 244; 291; 321; 356; 402; 542; 553 и др.]. Стоит отметить, что общепринятые научные представления о единице содержания интенсивного обучения и ее структуре, в силу недостаточной разработанности его научного обоснования, отсутствуют. В настоящее время в качестве единицы содержания интенсивного обучения (интенсивного бизнес-обучения, в частности) применяются понятия «компетенция», «навык», «мягкие» и «жесткие» навыки, которые одновременно могут нести одну и ту же смысловую нагрузку или иметь различные смысловые значения [4; 48; 111; 171; 172; 236; 247; 379; 305; 340; 383].

Второе сущностное противоречие между педагогическим научным знанием и практикой интенсивной подготовки и переподготовки управленческих кадров заключается в недостаточном научном обосновании процессов содержания интенсивного бизнес-обучения. В современных педагогических исследованиях остается во многом нерешенным вопрос об определении структуры сущности, закономерности формирования как условии результативности и эффективности содержания интенсивного обучения [131; 138]. Научное определение и обоснование единицы содержания интенсивного обучения как единицы деятельности могло бы создать условия для обеспечения большей согласованности между актуальными педагогическими исследованиями и практическими требованиями постоянной и быстрой подготовки и переподготовки управленческих кадров в различных отраслях экономики.

Третье сущностное противоречие содержится в отсутствии научно обоснованной методологии скоростного (но без потери качества) и управляемого обучения как важного условия интенсификации различных процессов современного развития общества, производства, сферы обслуживания, муниципального сектора (которые, в свою очередь, постоянно испытывают дефицит подготовленных и переподготовленных управленческих кадров), с одной стороны, и в отсутствии научного обеспечения процессов профессионального интенсивного обучения, с другой стороны, приводящем к запаздывающему, догоняющему характеру профессионального обучения и обоснованным претензиям к его содержанию и качеству со стороны общества. Разработка последовательной поэтапной технологии интенсивного обучения управленческих кадров и ее апробация могут внести свой вклад в развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки управленческих кадров для современной экономики, а также оснастить и усилить прикладными практико-ориентированными решениями внутрикорпоративную подготовку и подготовку управленческого кадрового резерва компаний, предприятий и организаций.

Данные противоречия позволили определить научную проблему исследования: необходимость разработки теоретической основы проектирования, организации и управления процессом интенсивного обучения (при условии высокой скорости обучения без потери его качества), рассмотрения теоретических и практических условий обеспечения управляемости, результативности и эффективности. Все это обусловило выбор темы диссертации «Теоретические и методологические основы проектирования и реализации технологии интенсивного бизнес-обучения». Решение проблемы детерминировано научным обоснованием технологии интенсивного обучения специалистов и руководителей, что позволяет отнести ее к разряду научных, имеющих важное прикладное социокультурное и народно-хозяйственное значение.

Ведущие идеи исследования: 1) В основе технологического решения задач интенсивного бизнес-обучения (на модели бизнес-тренинга), обеспечивающего высокую скорость обучения при сохранении его качества, лежат необходимость определения границ единицы содержания обучения и следование корректной последовательности поэтапных действий по ее формированию в процессах разработки и реализации технологии интенсивного обучения. Идея заключается в том, что точность в определении границ единицы содержания обучения может способствовать его интенсивности. В связи с этим теоретическое обоснование единицы интенсивного обучения в качестве единицы деятельности является ключевым условием управляемости, результативности и эффективности интенсивного бизнес-обучения. 2) Теоретической и методологической основой в анализе и определении единицы содержания обучения является деятельностный подход, прежде всего представления о единице деятельности, «разрыве» деятельности как концепции, определяющей задачи интенсивного обучения в целом и интенсивного бизнес-обучения (на модели бизнес-тренинга) в частности. 3) В качестве единицы содержания интенсивного обучения необходимо рассмотреть «мягкий» навык. Модель единицы содержания интенсивного бизнес-обучения может быть представлена трехком-понентностной структурой «мягкого» навыка как особой «свернутой» концентрированной формы управленческой деятельности, в первую очередь направленной на обеспечение процессов коммуникации и принятия решений. 4) Технологическое обеспечение интенсивного обучения «мягким» навыкам в процессе бизнес-тренинга может быть рассмотрено в виде поэтапной последовательности действий и процедур, следование которой обеспечивает управляемость всем процессом, способствуя его результативности и эффективности. 5) Применение математических моделей анализа результативности и эффективности технологии интенсивного обучения обеспечивает усиление прогнозируемое™ и управляемости качеством и содержанием интенсивного обучения управленческих кадров уже на стадии разработки его содержания.

Целью исследования является разработка теоретических и методологических основ, категориального и понятийного аппарата технологии интенсивного бизнес-обучения на основе деятельностного подхода, необходимых для обеспечения прикладных исследований и внедрения научно обоснованных принципов, инструментов в практику интенсивной подготовки и переподготовки управленческих кадров, специалистов и руководителей предприятий и учреждений.

Объект исследования - теоретическая разработка и научное обоснование единицы содержания и технологии интенсивного бизнес-обучения с позиции теории деятельности.

Предмет исследования - возможности проектной разработки и реализации целостной технологии интенсивного бизнес-обучения (включающей в себя проектную разработку, апробацию, внедрение, оценку результативности и эффективности) на основе теории деятельности.

Гипотеза исследования

В современных условиях постоянного непрерывного развития профессиональной сферы, стремительного роста и обновления информации интенсивное обучение руководителей и специалистов играет важную роль в обеспечении конкурентоспособности личности на рынке труда, организации или компании в отрасли, национальной экономики в целом. Однако обеспечение процесса интенсивного обучения возможно при соблюдении следующих ключевых условий.

Во-первых, при необходимости рассматривать интенсивное обучение в целом и интенсивное бизнес-обучение в частности как процесс в условиях высокой скорости образовательного процесса без потери его качества.

Во-вторых, применение деятельностного подхода в качестве теоретической и методологической основы интенсивного бизнес-обучения позволяет рассматривать обучение как способ воспроизводства деятельности, приближая процесс обучения к задачам практики. Представления о «разрыве» деятельности позволяют определить возможности интенсивного обучения провести научный анализ концептуальных и структурных границ единицы содержания интенсивного обучения как возможного варианта содержания деятельности, воспроизводящего практическую деятельность.

В-третьих, определение содержания и структуры самой единицы содержания интенсивного обучения в виде «мягкого» навыка как особой «свернутой» концентрированной формы деятельности может позволить определить границы содержания интенсивного обучения, что может способствовать практической направленности и интенсификации процессов обучения, подготовки и переподготовки управленческих кадров.

В-четвертых, разработка научно обоснованной, предсказуемой, алгоритмизированной поэтапной технологии интенсивного бизнес-обучения «мягким» навыкам обеспечивает повышение управляемости процессом интенсивного обучения, наиболее полную реализацию стоящих перед подготовкой и переподготовкой специалистов и руководителей целей и задач.

В-пятых, научное обоснование разработки принципов и технологии оценки результативности и эффективности интенсивного бизнес-обучения позволяет повысить управляемость и предсказуемость результатов ИБО, что в условиях модернизации расширяет возможности внедрения технологии ИБО в практику подготовки, переподготовки управленческих кадров из самых разных сфер и отраслей народного хозяйства.

В-шестых, разработка научного аппарата и теоретическое рассмотрение интенсивного обучения как особого вида деятельности, воспроизводящего деятельность, а единицы содержания интенсивного обучения — «мягкого» навыка - как единицы деятельности позволяет определить актуальные задачи ИБО, что, в свою очередь, на практике способствует уменьшению тенденций отставания обучения от практики.

Анализ и научное обоснование этих условий определяют ключевые задачи научного исследования.

Задачи исследования

1. На основе теоретико-методологического анализа различных исследований, проведенных в рамках деятельностного подхода разработать и ввести в научный оборот теоретические основы интенсивного обучения и теоретические подходы к выделению «разрыва» деятельности и его восстановлению как теоретической основы технологии интенсивного обучения, а также определить ключевые для интенсивного обучения научные понятия: «единица содержания деятельности», «воспроизводство деятельности», «единица содержания интенсивного обучения», «мягкий» навык, «технология интенсивного бизнес-обучения», «результативность и эффективность технологии интенсивного бизнес-обучения».

2. Разработать и научно обосновать понятие и структурную модель «мягкого» навыка как единицы содержания интенсивного обучения, единицы воспроизводства деятельности и как ключевое условие интенсивного бизнес-обучения. Определить и научно обосновать содержание и взаимосвязь компонентов структурной модели «мягкого» навыка как единицы содержания интенсивного обучения и единицы воспроизводства деятельности.

3. Определить теоретические, методологические и методические основы разработки технологии интенсивного обучения управленческих кадров, в том числе:

- научно обосновать системные свойства и закономерности формирования «мягкого» навыка как единицы содержания интенсивного бизнес-обучения;

- определить и научно обосновать возможности проектного подхода в качестве методологической основы технологии разработки, проведения и оценки результатов и эффективности интенсивного бизнес-обучения.

4. Разработать целостную технологию интенсивного бизнес-обучения с применением проектного подхода, определить структуру технологии интенсивного обучения, компоненты, факторы, условия технологичности.

5. Разработать и апробировать методологические основы внедрения и апробации технологии интенсивного бизнес-обучения.

6. Разработать, научно обосновать и апробировать условия результативности и эффективности технологии интенсивного обучения, в том числе с применением количественных методов математического анализа.

Методы исследования

Для решения задач, поставленных в исследовании, был использован комплекс теоретических методов исследования, включающий общенаучные методы: индуктивный и дедуктивный анализ, синтез, обобщение и абстрагирование, сравнение и сопоставление, системно-терминологический анализ содержания основных понятий, определяющих условия интенсификации обучения; системный анализ на основе деятельностного подхода единицы содержания интенсивного бизнес-обучения как единицы воспроизводства деятельности, свойств, принципов, закономерностей формирования единицы содержания интенсивного обучения; проектное моделирование технологических процессов интенсивного обучения; экспериментальную апробацию теоретических и методологических положений, разработанных моделей в практике бизнес-тренинга как формы интенсивного обучения; качественный анализ результативности и эффективности внедрения и практического применения технологии интенсивного обучения

Были использованы экспериментальные методы: прямое и косвенное педагогическое наблюдение, педагогический эксперимент, анкетирование, беседа, наблюдение, самооценка, опрос, метод экспертных оценок.

Применение математических методов анализа полученных экспериментальных данных, включая метод математического моделирования на основе рекуррентного анализа, позволило обеспечить научную доказательность и обоснованность результатов и выводов исследования. Теоретической базой исследования являются:

- философские, социологические, педагогические, психологические идеи о роли образования в контексте концепций современного социокультурного развития общества;

- положения системного подхода как совокупности методов исследования и проектирования сложных систем, в том числе применительно к исследованию педагогических явлений и систем (Л. Берталанфи, В. П. Беспалько, В. С. Ильин, Дж. О'Коннор, Н. В. Кузьмина, А. М. Новиков и др.);

- концепции деятельностного подхода применительно к образованию и интенсивному обучению (Л. С. Выготский, Дж. Верч, П. Я. Гальперин,

A. Н. Леонтьев, Г. П. Щедровицкий);

- идеи о компетенции как единице профессиональной деятельности, компетентностного подхода в образовании (Т. Л. Александрова,

B. И. Байденко, Ж. Делор, И. А. Зимняя, Ф. С. Исмагилова, М. С. Каган, Е. В. Караваева, В. С. Леднев, А. К. Маркова, Н. Д. Никандров, А. М. Новиков, Дж. Равен, Г. К. Селевко, Н. Хомский, 3. Хутмахер, А. В. Хуторской,

B. Д. Шадриков и др.);

- теоретические и эмпирические исследования закономерностей обучения и формирования навыков (Р. Аткинсон, П. Я. Гальперин, Д. Гоулман,

C. Кови, Н. А. Менчинская, А. М. Новиков, Н. С. Пантина и др.);

- идеи проектирования технологий обучения и образования (Л. И. Гурье, В. Н. Иванов, С. И. Змеев, Н. Селезнева, Е. В. Сидоренко, Г. Н. Стайнов, М. О. Татур и др.).

Опытно-экспериментальная база исследования:

- Учебный центр «Школа Рудомино» ВГБИЛ - в части разработки проектов обучения руководителей библиотек в период 1996 по 2003 г.

- Тренинговый и консалтинговый центр ООО «Большая перемена» в части анализа, разработки технологии интенсивного бизнес-обучения и практического внедрения технологий в практику обучения бизнес-тренеров, руководителей и специалистов организаций и учреждений различных форм собственности в период с 2002 по 2011 г.

- Факультет ГМУ МГППУ - в части практического внедрения и апробации технологии интенсивного бизнес-обучения в программах подготовки менеджеров по персоналу в рамках учебных курсов «Бизнес-тренинг», «Особенности и технологии социально-психологического тренинга», «Организационное и управленческое консультирование», «Методология и методика организации исследований в организационной и экономической психологии» в период с 2009 по 2011 г.

Экспериментальная часть исследования не выделялась в отдельный раздел диссертации, а полностью представлена во второй ее части «Технология интенсивного бизнес-обучения» в 2, 3, 4, 5-й главах. Это обусловлено теоретико-технологическим принципом формирования структуры диссертации, в которой каждая глава, посвящена технологической разработке и апробации компонентов технологии интенсивного обучения, базировалась на выводах, полученных в ходе 15-летней экспериментальной апробации и внедрения технологии интенсивного бизнес-обучения, разработанной и предложенной автором диссертационного исследования.

## Заключение диссертации по теме "Общая педагогика, история педагогики и образования", Жадько, Наталья Викторовна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретический анализ деятельностного подхода в России и за рубежом является основой выделения содержания сущностных характеристик единицы деятельности для ее воспроизводства в процессе интенсивного бизнес-обучения и позволяет сформулировать следующие выводы.

Прежде всего, подчеркнем, что большинство исследователей деятельностного подхода в философии, социологии, методологии, психологии, культурологии и коммуникативных исследованиях отмечают коллективный, опосредованный («средствиальный»), социокультурный и внешний по отношению к структуре психических процессов личности характер деятельности. Это позволяет выявить в качестве ключевого показателя проявления и формирования деятельности ее внешний, контекстный характер, что, в свою очередь, позволяет сформулировать базовое требование анализа и восстановления контекста (как системы условий и обстоятельств проявления деятельности) к формированию деятельности в целом и интенсивного обучения как учебной деятельности в частности.

На основе анализа исследований деятельности Л. С. Выготским нами обосновано содержание элементарной структуры деятельности не в качестве набора элементов, действий, а в качестве единицы деятельности, представляющей собой особую «свернутую» концентрированную форму деятельности.

Деятельность рассматривается нами как сложная многоаспектная система, которая не может быть сведена к определенному множеству элементов.

Ключевыми компонентами единицы деятельности являются контекст, система мотивации, целенаправленные цепочки действий в виде технологий и алгоритмов. Анализ контекста, мотивации, системы целенаправленных предметных действий и связей между ними позволил определить именно эти компоненты как предметное содержание единицы деятельности и единицы интенсивного бизнес-обучения.

Исследование различных научных подходов к изучению условий, принципов проявления (материализации), трансляции (передачи), освоения (понимания ) и присвоения (понимания и применения) деятельности показал следующие общие закономерности. Большинство исследователей отмечают коммуникативный, социальный характер проявления, трансляции и присвоения деятельности, что позволяет выдвинуть гипотезу о необходимости обеспечения коммуникации при формировании единицы деятельности в процессе интенсивного бизнес-обучения. Кроме того, концепция «оречевления», сопровождающая формирование единицы предметной деятельности в процессе обучения, а также модель поэтапного формирования предметной единицы деятельности, разработанная П. Я. Гальпериным, позволяют сделать вывод о возможности разработки целостной поэтапной технологии обучения единице деятельности, в том числе технологии интенсивного обучения. Наряду с этим следует подчеркнуть, что отдельные концептуальные положения, призванные технологизировать обучение деятельности, были разработаны Б. Ф. Скинне-ром, и положены в основу бихевориального обучения, тренинга.

Однако нечеткость самого предмета обучения, сведенного к поведению, обусловила и критику этой технологии обучения, и определенные сложности переноса технологии в плоскость интенсивного бизнес-обучения.

Для определения содержания интенсивного бизнес-обучения как обучения деятельности, на наш взгляд, играет существенную роль теоретическое положение, разработанное Г. П. Щедровицким о «разрыве» деятельности. Несмотря на то что автор разработал возможные индикаторы «разрыва», предложил инструменты индикаторов «разрыва», которые для интенсивного обучения позволяют восстановить контекст и определить учебные задачи, а значит, и содержание до начала самого обучения, концепция «разрыва» по-прежнему мало известна среди педагогической и бизнес-общественности, что ведет к постоянно возникающим трудностям определения предметного содержания в интенсивном бизнес-обучении. Переосмысление роли «разрыва» деятельности, понимание меняющегося контекста деятельности на ранних этапах диагностики задач обучения позволят заметно интенсифицировать процесс обучения.

В то же время исследование показало, что если представления о месте локализации единицы деятельности, об обязательных компонентах единицы деятельности в теории деятельности в рамках разных подходов достаточно разработаны и изучены, то общие представления о названии, определяющие и состав, и содержание единицы деятельности либо являются нечеткими, либо представлены разнообразными точками зрения на проблему. Приверженцы различных подходов рассматривают единицу деятельности как действие, интеллектуальное действие, осознанное действие, акт поведения, когницию, операцию, артефакт и т. п. Например, в рамках бихевиористских концепций деятельности и технологического подхода П. Я. Гальперина единица деятельности названа навыком. Коммуникативные концепции Ю. Хабермаса и Н. Хомского позволяют рассматривать единицу деятельности как компетенцию. Необходимо отметить, что название единицы деятельности определяет ее предметное содержание, что особенно важно при определении содержания деятельностного обучения и особенно интенсивного бизнес-обучения, нечеткость в содержании обучении не только снижает его темп, но также делает менее управляемыми его результаты и качество.

Анализ представлений о компетентностном подходе к определению единиц профессиональной и учебной деятельности позволил сделать следующие выводы.

Прежде всего, необходимо отметить, что понятийный аппарат, научные категории компетентностного подхода (компетенции, компетентности) носят дискуссионный характер и в большинстве исследований рассматриваются как временные или рабочие понятия. Это определяет вариативный статус всех исследований. Наряду с этим подчеркнем, что предметное направление во многом определено различиями статуса и задач исследовательских групп. Так, отечественное академическое сообщество, представители вузов рассматривают компетенции в качестве элемента международной конвертации учебных и образовательных программ. В исследованиях, посвященных развитию среднего и высшего образования, компетенцию преимущественно рассматривают как коммуникативную характеристику, обеспечивающую возможность участия любого специалиста на глобальном рынке труда. В свою очередь, представители сферы управления, обучения и развития, руководители служб персонала, рекрутеры и специалисты в области профотбора рассматривают компетенции как характеристики оценки персонала при найме и продвижении по службе.

Одним из дискуссионных вопросов исследований компетентностного подхода остается вопрос «локализации» компетенций. Американские исследователи, как правило, придерживаются позиции признания компетенции как внутренних свойств, способностей и характеристик личности. Поэтому «обучение по компетенциям» представляется американским исследователям затруднительным. Приверженцы британской школы исследований, напротив, полагают, что компетенция - элемент внешней по отношению к личности, профессиональной, стандартизированной деятельности. В отличие от американского подхода сторонники британской традиции рассмотрения компетенций склонны полагать, что «обучение по компетенциям» не только возможно, но и может быть очень эффективным. Следует отметить, что вопросы изучения «обучения по компетенциям» сосредоточены на поиске методов, способных описать или отразить ситуации, встречающиеся в социальной и профессиональной действительности. Однако социальная и профессиональная среда постоянно меняется, ее трудно «ухватить», поэтому обучение часто носит опаздывающий, догоняющий характер. Таким образом, исследование показало, что, несмотря на различия в компетентностных подходах, представленных в исследованиях зарубежных специалистов, общим ограничением является трудность рассмотрения и применения компетенции в качестве единицы деятельности для интенсивного бизнес-обучения.

Как показал анализ зарубежных источников, наряду с компетенцией понятие навык активно применяется при описании профессиональной деятельно и организации учебной деятельности как в рамках формального образования, так и в рамках бизнес-обучения. При этом многие исследования нацелены на поиск специфических характеристик навыка через их разделение на «мягкие» и «жесткие» навыки. Такого разделения особенно придерживаются специалисты в области управления персоналом, корпоративного обучения и развития. В рамках разделения навыков на «жесткие» и «мягкие» сложилось устойчивое представление о «мягком» навыке как инструменте презентации, «продажи» своего профессионализма на собеседовании, умении «упаковать» свои способности и отличаться от других кандидатов, имеющих аналогичную квалификацию. В целом «мягкий» навык воспринимается как отличительная коммуникативная характеристика конкурентоспособности личности и группы. Вместе с тем мы вынуждены отметить, что содержательное описание структуры, компонентов «мягкого» навыка, несмотря на попытки классифицировать и систематизировать необходимые конкурентные качества соискателей, за редким исключением, обычно носит общий декларативный характер. Как правило, попытки описать структуру навыка осуществляются через альтернативу одного навыка другому: «жесткого» «мягкому» и наоборот. Специалисты в области рекрутмента и управления персоналом формулируют перечни «мягких» и «жестких» навыков, но структура этих навыков остается малоизученной. На наш взгляд, именно это является основной причиной трудности формирования «мягких» навыков и переноса акцентов с решения задачи в диагностике состояния «мягких» навыков (для обучения персонала) на поиск инновационных форм обучения (как, например, электронное обучение) или к многочисленным попыткам обучения и нескольким популярным «мягким» навыкам, таким, как, например, публичные выступления или управление временем.

Мы убеждены, что активный интерес к обучению такому «мягкому» навыку, как «публичные выступления», вызван не столько актуальной производственной необходимостью, потребностью миллионов студентов или офисных служащих во всем мире выступать публично, а четкостью описания содержания структуры этого навыка, многовековой методической работой, проведенной в этом направлении, начиная с ораторов Древней Греции и заканчивая современными религиозными и политическими деятелями, звездами шоу-бизнеса. В отношении «мягкого» навыка управления временем -аналогичная ситуация, дополнительно подкрепленная новыми технологиями: с одной стороны, история предлагает огромное количество назидательных примеров отсутствия планирования, спешки или авральной работы, с другой — разработчики Microsoft Office обеспечили освоение этой темы в электронном календарном планировании и сетевом контроле выполнения планов.

Исследование показало еще одну закономерность представлений специалистов управления персоналом о сущностных характеристиках «мягкого» навыка. Практически все исследователи отмечают коммуникативную природу и характер «мягкого» навыка. Действительно, «мягкие» навыки проявляются в коммуникации, взаимодействии двух или нескольких людей. Поэтому ситуация коммуникации является определяющей для формирования, проявления и оценки эффективности применения «мягкого» навыка. Следовательно, ситуации коммуникации, факторы и условия их влияния на «мягкий» навык требуют пристального внимания и дополнительного специального изучения. Как видим, вопрос обучения «мягкому» навыку специалисты в области управления персоналом, как правило, рассматривают с позиций организации незатратного обучения на рабочих местах или с применением возможностей удаленного или электронного обучения. На наш взгляд, рассмотрение форм организации обучения вторично по отношению к содержанию обучения.

Единичные исследования и потому уникальные результаты в изучении принципов формирования «мягких» навыков дали работы Ч. Пеллерина, которые продемонстрировали и подтвердили коммуникативную природу «мягкого» навыка наряду с необходимостью детальной диагностики при организации обучения «мягкому» навыку. Кроме того, исследование Ч. Пеллерина позволило выявить системное содержание «мягкого» навыка, представленное взаимосвязью задач, контекста и действий. Более того, исследование показало жесткую зависимость содержания и форм проявления навыка командной работы от содержания деятельности и других условий, обстоятельств, контекста, в котором этот «мягкий» навык проявляется и формируется. Но, несмотря на результаты, полученные в исследовании Ч. Пеллерина, в целом для зарубежных специалистов вопрос о содержании «мягкого» навыка, а следовательно, и вопрос содержания обучения по-прежнему остается дискуссионным, требующим дополнительного изучения и анализа, в том числе со стороны специалистов в области обучения.

Наряду с этим необходимо обратить внимание на концептуальное рассмотрение трехэлементной структуры навыка, предложенное С. Кови (знание, умение, желание). Все компоненты навыка, по С. Кови, носят отчетливо деятельностный характер, а связи между ними отражают связь внешних обстоятельств, условий, среды (контекста), проявленных действий (умения) и внутренних установок и мотивации деятельности (желания). С. Кови обратил внимания на рефлексивный, личностный уровень реализации одних навыков, обеспечивающих личную эффективность деятельности, и на социальный, коммуникативный уровень межличностного взаимодействия реализации навыков, обеспечивающих эффективность коллективной деятельности. Различение уровней косвенно свидетельствовало о двух видах «мягких» навыков: навыков принятия решений (индивидуально и в группе) и навыков коммуникации (в группах разной степени сложности).

Однако концентрация в работах С. Кови на подробном рассмотрении конкретных навыков обусловила незначительный интерес исследователей к структуре и принципам построения навыка как единицы деятельности и единицы содержания обучения, интенсивного бизнес-обучения в том числе.

Следует особо отметить, что отечественные исследователи практически не рассматривают «мягкий» навык как единицу содержания обучения и интенсивного бизнес-обучения, сосредоточив свое внимание преимущественно на изучении компетенций. На наш взгляд, во многом это обусловлено общей тенденцией заимствования подходов и терминов за рубежом для вхождения в мировое образовательное пространство. Однако отсутствие собственных разработок в этом направлении только усиливает и подтверждает отсутствие конкурентоспособного образовательного продукта, что определяет возможности вхождения в мировое образовательное пространство только в качестве потребителя образовательных услуг и продуктов.

В заключение необходимо обратить внимание на то, что и «компетент-ностный», и «навыковый» подходы к описанию единиц учебной деятельности объединяют общие тенденции: дискуссионный характер рассмотрения предметов исследования, терминологическое многоголосие даже в рамках одного подхода, попытки определения содержания одного понятия через другое, попытки представить максимальные перечни компонентов без анализа условий, их определяющих, и связи между ними. Все это затрудняет методологическое применение каждого из рассмотренных подходов при разработке содержания программ интенсивного обучения.

Тем не менее именно «мягкий» навык, на наш взгляд, может быть рассмотрен в качестве единицы содержания интенсивного бизнес-обучения. Это определяет тем, что навык является деятельностной единицей и может быть рассмотрен и изучен с позиций деятельностного подхода. Так, содержание навыков всегда представляется глагольно и тем самым косвенно указывает на действия и деятельность, что позволяет нам сделать предположение о том, что навык является единицей деятельности, а компетенция — характеристикой личности.

Кроме того, навык, особенно «мягкий» навык, как показало наше исследование, чаще, чем компетенция, используется в области корпоративного обучения и развития, что также косвенно указывает на профессиональный и организационный контекст его применения. Это также позволяет обратить пристальное внимание на навык как единицу содержания обучения в бизнесе и интенсивного бизнес-обучения. И наконец, только «мягкий» навык может быть рассмотрен как система компонентов, условий, их определивших, и связей между ними, что позволяет не только изучить конкретный навык (например, навык командной работы), но также выделить принципы проявления и развития различных «мягких» навыков, что, в свою очередь, позволит определить в дальнейшем общие принципы разработки содержания (обучения навыкам) программ интенсивного бизнес-обучения.

Применение основных принципов и положений деятельностного подхода, представленного в работах Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева и Г. П. Щедровицкого, позволило определить методологическую основу категориальных представлений (предметная деятельность, воспроизводство деятельности, «разрыв» деятельности, единица деятельности) при рассмотрении «мягкого» навыка как единицы интенсивного бизнес-обучения.

Определение места «мягкого» навыка в качестве единицы воспроизводства предметной деятельности позволило рассмотреть структуру самого навыка. В качестве структурных компонентов «мягкого» навыка были рассмотрены мотивация, контекст и технологии. Исследование показало, что эти компоненты обладают самостоятельными характеристиками и качествами в составе навыка, однако как структурные части все они зависят друг от друга, обусловливают друг друга и связаны между собой, представляя собой единое структурное целое.

Наше исследование показало, что мотивация как структурный компонент «мягкого» навыка является важным, но не единственным предметом содержания обучения. Попытки рассмотрения мотивации в качестве основного содержания обучения в рамках сложившихся бихевиористских традиций позволяют решать задачи формирования поведенческих реакций, которые не могут быть приравнены к целостной деятельности. При формировании предметного содержания интенсивного обучения в бизнесе следует различать и учитывать фактическую мотивацию участников и заказчиков обучения.

Наряду с мотивацией в качестве структурного компонента «мягкого» навыка в проведенном нами исследовании рассмотрены роль и индикаторы формирования контекста в рассмотрении предметного содержания интенсивного обучения в бизнесе. Исследование позволило выявить закономерность влияния контекста на формирование навыков в целом, различия «мягких» и «жестких» навыков. Формирование и проявление «мягких» и «жестких» навыков контекстно обусловлено. Однако «жесткие» навыки привязаны к стабильному, неизменному контексту, в случае смены которого «жесткий» навык полностью или частично утрачивается. Жесткость привязки «жесткого» навыка к контексту обеспечивается в рамках продолжительного периода обучения, как правило, при обучении в средней и высшей школах. «Мягкие» навыки направлены на осуществление деятельности в условиях подвижного, постоянно меняющегося контекста. Как правило, «мягкие» навыки позволяют решать различные задачи коммуникации и принятия решений. В формировании «мягких» навыков контекстная составляющая играет большую роль как в разработке содержания интенсивного обучения, так и в процессе освоения и проявления навыка на практике. Обучение «мягким» навыкам составляет содержание интенсивного бизнес-обучения.

Одним из структурных компонентов содержания «мягкого» навыка являются технологии и инструменты. Исследование показало, что основные требования к технологиям: предсказуемость результатов, простота использования, обязательная формализация — реализуются только при условии прямой обусловленности контекстом. Отдельное внимание к технологиям в качестве отдельного содержания обучения возможно в рамках формирования «жестких» навыков. В формировании «мягких» навыков технологии являются обязательным, но не основным и не единственным компонентом.

Содержание интенсивного обучения в бизнесе должно восстанавливать, связывать и обеспечивать понимание связи компонентов структуры «мягкого» навыка в прикладной предметной деятельности. Технология обучения «мягким» навыкам как деятельностным единицам содержания лежит в основе интенсивного бизнес-обучения.

В качестве основных принципов технологичности профессиональной предметной деятельности в технологии интенсивного обучения в бизнесе можно выделить следующие: предметность содержания обучения, зависимость содержания обучения от профессионального контекста, технологичность каждой единицы отдельной технологии и технологичность связей между ними.

Под предметностью мы подразумеваем необходимость восстановления основного предмета деятельности при разработке основного содержания обучения. Именно предметность деятельности демонстрирует необходимость понимания производственного, профессионального или социального контекста применения конкретных технологий в рамках формируемого в процессе интенсивного обучения. Следует отметить, что предметность интенсивного обучения навыкам в бизнесе определена контекстом и технологиями. Это задает необходимость знания и учета в программе обучения контекста как среды проявления «разрыва» деятельности, так и среды реализации конкретных технологий. Причем в разработке предмета обучения необходимо знать и учитывать технологичность каждой единицы и последовательность действий в конкретных условиях определенного контекста.

Таким образом, технологичность интенсивного обучения навыкам в бизнесе базируется на знании и учете общетехнологических принципов педагогической деятельности, специфических принципов интенсивного обучения и принципов предметной профессиональной деятельности, на воспроизводство которой нацелен весь учебный процесс. Знание и учет разноуровневых технологических принципов является обязательным условием для разработки и реализации проекта обучения. В свою очередь, опора на рассмотренные выше технологические принципы в интенсивном обучении накладывает определенные требования к подготовке самих ведущих тренинга тренеров. Прежде всего, это означает знание и понимание не только технологии педагогической деятельности, но также принципов, приемов, алгоритмов технологии интенсивного обучения и собственно предметной профессиональной деятельности. Именно это обеспечивает целостность, системность и управляемость технологии интенсивного бизнес-обучения.

Структура проектной деятельности определяет не только последовательность, поэтапность работ в проекте, но также содержание каждого этапа и критерии эффективности его реализации. Следование проектной структуре в технологии интенсивного обучения способствует предсказуемости, управляемости, целостности и конечности интенсивного обучения. Разработке структуры технологии интенсивного обучения, по нашему мнению, всегда предшествует определение концептуальных оснований, теоретических и практических подходов, однако это всегда порождает активные научные и профессиональные дискуссии.

Как правило, в отношении содержания и поэтапности проектной деятельности как основы технологии обучения большинство специалистов придерживаются общего мнения о проекте как о концептуальной основе для подготовки содержания и методов обучения. В качестве ключевого содержания педагогических технологий предлагается проектирование высокоэффективной учебной деятельности учащихся, которое включает в себя следующие виды или элементы деятельности: 1) описание измеримого ожидаемого результата; 2) характеристику психических процессов (ориентировочных, логических, креативных, эмоциональных, смыслотворческих и др.), которые необходимо актуализировать для достижения поставленных образовательных целей; 3) обоснование содержания деятельности, стимулирующей требуемые психические процессы; конструирование ситуаций общения, дающих нужный познавательный и практический опыт; 4) представление учебного материала в виде системы задач и дидактических процедур их усвоения (организация индивидуальной и коллективной учебной деятельности); 5) выявление логики изучаемого предмета и условий переноса освоенного в новые образовательные ситуации; 6) разработку процедур контроля, измерения, диагностики качества усвоения материала (степени индивидуального развития ученика, способов его коррекции) [ 326].

По Л. Гурье, технология проектирования является подготовительной к обучению работой и включает в себя три основных этапа: 1. Стратегический этап, или создание стратегии конструирования и осуществления проекта через последовательную реализацию определенных процедур. 2. Организационный этап, включающий технологический (производственный), организационный и финансовый план действий. 3. Собственно проектирование, адаптационный этап, представляющий собой выбор методов работы, разработку алгоритма практических действий по внедрению проекта в педагогическую практику; разработка условий и критериев оценки эффективности и качества принятых решений [87; 88].

Следует подчеркнуть, что приведенные примеры демонстрируют тенденцию рассмотрения проектной деятельности с позиций научных, исследовательских проектов, результатами которых являются анализ ситуации или проблемы и обоснование возможных, максимально широких условий и методов по ее решению. В отличие от научного проекта социальное проектирование не ограничивается получением результатов проведенного анализа или исследований, а трактуется как анализ, практическая реализация и оценка эффективности применения проекта на практике [131].

Интенсивное обучение как социальная, практическая деятельность включает в себя не только аналитические этапы: этап изучения потребности и определения задач обучения, а также этап разработки концепции обучения (прежде всего, задач обучения), формирования программы и комплекса дидактических средств для решения этих задач. Аналитические этапы позволяют определить прикладные задачи и инструменты интенсивного обучения, однако ими не ограничиваются. На следующем, важном этапе практической реализации происходит проведение интенсивного обучения, которое не только решает поставленные задачи по формированию навыка , но также позволяет фиксировать все трудности, недочеты в предварительной, аналитической работе для их дальнейшей корректировки.

Технологичность предыдущих этапов и собственно этапа обучения является основой технологии интенсивного обучения. Последний технологический этап проектного цикла - анализ результатов и эффективности обучения - обеспечивает не только завершенность, конечность проекта, но также дальнейшее развитие, поскольку позволяет определить и включить в дальнейшую работу все необходимые корректировки. Таким образом, основой социальных технологий и технологий интенсивного обучения является проектный подход. Проектный подход позволяет поэтапно осуществлять деятельность по определению и разработке содержания и структуры обучения, управлять процессом обучения.

Как показало наше исследование, предтренинговая диагностика в интенсивном бизнес-обучении является важным обязательным элементом подготовки тренинга, условием дальнейшей интенсификации и реализации учебной программы. Современные подходы к проведению диагностики в тренинге, например широко распространенные методики КР1 и 360 градусов, призваны решать задачи кадровой политики и управления персоналом и не предназначены для решения задач определения содержания и целевой аудитории интенсивного обучения. В свою очередь, отсутствие диагностики и попытки применения типовых программных продуктов для решения задач повышения квалификации персонала также не обеспечивают предсказуемость и эффективность результатов, что является важным технологическим условием тренинга как интенсивного обучения.

Разработанная и апробированная нами технология диагностики задач обучения представляет собой целостную систему действий, предназначенную для определения, уточнения и решения задач интенсивного бизнес-обучения. Концептуальной основой диагностики в интенсивном бизнес-обучении является метод качественных исследований, который представляет собой анализ контекстных показателей в противовес количественному методу исследований, оперирующий изучением количественных значений.

Диагностика на основе качественного подхода опирается на технологические критерии объективности, валидности, надежности. Разработанная нами технология проведения предтренинговой диагностики представляет собой поэтапную последовательность действий: постановку цели, определение задач, целевой аудитории диагностики, определение методов под задачи исследования, подготовку анкет (опросников, опорных вопросов) и сбор информации (устно, письменно), интерпретацию полученных данных, определение границ предметного содержания и постановку цели и задач обучения.

Следование предложенному алгоритму позволяет в короткие сроки подготовки тренинга определить и уточнить причины «разрыва» деятельности, возможности его преодоления средствами обучения, а также собственно предметное содержание, целевую аудиторию обучения. Результаты диагностики позволяют с большой долей вероятности приблизить обучение к потребностям практики, что в современных условиях приобретает большое значение. В то же время проведение диагностики по методу качественных исследований требует определенного опыта прикладной предметной деятельности и специальной подготовки тренеров.

Проведенное теоретическое исследование источников и анализ собственной 16-летней практики внедрения технологии интенсивного бизнес-обучения показало, что формирование концепции тренинга является обязательным компонентом современной технологии интенсивного обучения в бизнесе. Следует отметить, что концепция тренинга является целостной каркасной конструкцией, которая позволяет увидеть результаты обучения до начала работ, привести тренера и группу к запланированным результатам. Основным преимуществом технологической концептуализации интенсивного обучения является возможность прогнозирования результатов до начала самого тренинга. Концептуализация позволяет максимально приблизить обучение к практической деятельности, поскольку в ее основе - анализ «разрыва» предметной профессиональной деятельности и возможностей сокращения «разрыва» средствами интенсивного обучения.

В основе разработки концепции тренинга лежит разработанная нами поэтапная последовательность действий:

1. Разработка гипотезы обучения.

2. Выделение цели обучения

3. Определение и структурирование задач обучения.

При этом задачи обучения отражают пути выполнения цели. В определении задач интенсивного обучения применяются глагольные формы и технологические критерии SMART. Следует подчеркнуть, что постановка задач в концепции интенсивного обучения носит важный прогностический характер, поскольку задачи всегда равны результатам. Таким образом, постановка задач позволяет видеть результаты до начала работ, снизить риски, что создает все условия для предсказуемости интенсивности обучения. Прогнозирование результатов обучения тесно связано с задачами. В связи с этим корректное определение решаемых в тренинге задач позволяет увидеть возможные результаты работы до ее начала.

4. Выбор методов обучения. Исследование показало, что, несмотря на то что методы современного обучения отличаются своим разнообразием, для интенсивного предметного обучения навыкам в бизнесе следует, во-первых, не стремиться к методическому разнообразию, во-вторых, выбирать методы под задачи, в-третьих, определять методы в соответствии с ресурсами и общими методологическими подходами.

5. Определение необходимого ресурсного обеспечения интенсивного обучения. Ресурсы интенсивного обучения являются критичными ограничителями в разработке концепции интенсивного обучения. Учет имеющихся и необходимых ресурсов позволит окончательно оформить и завершить концептуализацию и приступить к разработке программы обучения.

В результате концептуализации формируются представления о задачах интенсивного обучения, что, в свою очередь, является технологической основой для разработки программы тренинга.

Наш опыт практического проведения тренингов для специалистов различных отраслей, организационного статуса и уровней подготовки показал, что выбор вариантов ответа в задании позволяет сразу обсуждать проблемы и ситуации на общем, новом предметном языке. По мере освоения и закрепления новой лексики меняется способ вербализации задания. Если в первых заданиях целесообразнее выбирать из подготовленных заранее вариантов ответов, то в последующих заданиях необходимо предоставить участникам больше самостоятельности в освоении и демонстрации новой лексики и предложить самостоятельно формулировать ответы.

Поэтому формулировки в заданиях становятся короче и проще, а количество вопросов постепенно уменьшается. Так, последнее задание четырехдневного тренинга для тренеров «Новый взгляд» содержит только один вопрос, сформулированный в виде названия задания, ответ на который позволяет продемонстрировать понимание новой информации и проявить новые навыки в ходе его выполнения: «Подготовка докладов "Условия успешной реализации тренинг-программ: практические рекомендации"».

Таким образом, все задания для групповой работы должны быть представлены опорными вопросами для обсуждения и поиска ответа в группах. Основные технологические требования к подготовке задания тренинга включают в себя, во-первых, необходимость учета возможностей решения стоящих перед тренером методических учебных задач правильно сформулированными вопросами. Во-вторых, необходимо учитывать принципы письменной вербализации в разработке содержания заданий для групповой работы. В-третьих, следует учитывать организационные принципы в разработке задания. Четвертое технологическое требование - следование двухэтапной табличной работе над заданием. Первый этап представляет собой концептуальный переход от гипотезы о потребностях обучения (на основе возникающего «разрыва» деятельности) к возвращению участников к профессиональной или производственной «норме деятельности» или формированию новой нормы, что, в свою очередь, на втором этапе трансформируется в собственно задание для участников.

Пятым технологическим требованием является последовательность освоения предметной лексики как единицы предметной деятельности от выбора и понимания новой лексики к самостоятельному владению новой лексикой как способу реализации деятельности.

Основными технологическими принципами организации и содержания мини-групповой работы в тренинге являются: необходимость тщательной предварительной подготовки всех организационных и управленческих решений для работы мини-групп (включая выбор принципов разделения по группам в зависимости от поставленных в тренинге задач), а также обязательное соблюдение условия самостоятельной работы участников над заданием без фасилитации со стороны тренера. Соблюдение этих принципов позволит обеспечить самостоятельное освоение учебного материала, самостоятельное получение результатов обучения, что в целом способствует предсказуемости результатов и эффективности тренинга.

Все вышеперечисленное позволяет сделать общие выводы.

В основе технологии организации и управления общегрупповой работой в интенсивном тренинге навыков лежат концептуальные представления о группе как едином целом объекте обучения.

Вторым важным концептуальным положением для организации управления общегрупповой работой является представление о предметности обучения навыкам, что означает необходимость предметной, а не эмоциональной организации групповой работы: предварительной подготовки программы и заданий для работы группы в целом и мини-групп. Следование предметному содержанию программы является основным условием интенсивного обучения навыкам.

В качестве базовых технологических принципов проведения общегрупповой работы в интенсивном обучении необходимо отметить следующие:

1) регламентацию работы и поведения в группе;

2) следование заявленным правилам и процедурам в процессе тренинга;

3) единство правил и процедур для всех участников группы.

Применение базовых технологических принципов управления работой группы обеспечивает стабильное решение задач интенсивного обучения навыкам, позитивную групповую динамику и активную рабочую атмосферу.

Изучение теоретических основ, разработка теоретической модели и экспериментальный анализ результативности тренинга и эффективности технологии интенсивного бизнес-обучения позволил, сделать следующие выводы.

В современной литературе вопрос об оценке результативности и эффективности тренинга носит дискуссионный неоднозначный характер и свидетельствует о противоречивости предмета анализа: результативность и эффективность тренинга в работах таких известных специалистов, как Д. Кирк-патрик, Дж. Филлипс и др., воспринимаются как синонимичные.

Неразделенность, «склеенность» понятий «результативность» и «эффективность», как следствие - неопределенность предмета анализа являются основной причиной противоречий современных подходов к оценке результатов и эффективности и практических трудностей в их применении. Мы рассматриваем «результативность» и «эффективность» как различные и не синонимичные понятия. Эффективность является производной от результативности, поскольку анализу эффективности могут быть подвержены только полученные в ходе обучения результаты. Поэтому технологические условия задачи и критерии оценки в каждом случае будут отличаться. Разделение понятий «эффективность» — «результативность» позволяет последовательно разделить и определить результаты, на основании которых можно определить эффективность тренинга.

Исследование показало, что в основе практически всех современных подходов к оценке результативности - эффективности лежит предложенное Ральфом У. Тайлером еще в начале ХХвека, представление о необходимости анализа постановки и выполнения задач, более того, именно это положение легло в основу оценки результатов обучения в американской системе среднего образования. Действительно, анализ определения и выполнения учебных задач позволяет определить результаты и в дальнейшем эффективность обучения.

Тем не менее исследование показало, что практически все зарубежные модели оценки результатов или эффективности нацелены на длительную специальную, многоаспектную работу по изучению результативности - эффективности. Это, в свою очередь, является серьезным концептуальным ограничением применения рассмотренных моделей для оценки результатов и эффективности интенсивного бизнес-обучения, поскольку процесс оценки заметно доминирует над собственно процессом проведения занятий.

В ходе исследования было установлено, что, несмотря на свою популярность, подходы Д. Киркпатрика, Дж. Филлипса к оценке эффективности -результативности содержат как важные положения для развития технологии оценки результатов и эффективности тренинга, так и ряд противоречий, которые сдерживают применение рассмотренных концепций в качестве технологий.

Поскольку для большинства зарубежных моделей базовой является модель Д. Киркпатрика, противоречия модели Киркпатрика являются характерными для большинства подходов. В ходе исследования были установлены следующие важные противоречия: представления о большей важности бессознательного поведения перед осознанным применением навыка, двойственность четырехуровневой модели Киркпатрика, которая представляет собой компромисс между анонсированной инструментальностью для решения прикладных задач анализа эффективности и успешным проектом коммерциализации анализа эффективности тренинга, процедурная затратность (необходимость многократных замеров в динамике). Все указанные противоречия показывают, что в сравнении с краткосрочным тренингом процесс оценки доминирует над процессом обучения.

В свою очередь, попытки практического применения модели Д. Киркпатрика показали, что использование модели ограничено первым уровнем и представляет собой эмоциональную оценку тренинга и тренера участниками. Исследование позволило сделать выводы о том, что оценка результатов или результативность бизнес-тренинга как модели интенсивного обучения является следствием выполнения или невыполнения предварительно поставленных, сформулированных и утвержденных задач. Это означает, что отсутствие или пропуск этапа концептуализации в подготовительной работе, на котором собственно формируются задачи тренинга, попытки предлагать и использовать типовые модульные программы обучения без постановки конкретных задач закономерно приведут к трудностям определения и оценки результатов, вне зависимости от методик и процедур, которые при этом используются.

Технология определения и оценки результатов является структурным компонентом общей технологии интенсивного обучения, поэтому зависит от приоритетов, подходов, принципов подготовки и проведения тренинга.

Наше исследование показало, что попытки рассмотрения участников в качестве субъектов оценки позволяют развивать потребительские характеристики тренинга как услуги, однако не позволяют рассматривать результаты применения предметного содержания и методики, использованной в тренинге, с позиций результатов и эффективности. Более того, перенос акцентов в рассмотрении результатов тренинга и эффективности технологии интенсивного бизнес-обучения исключительно в потребительскую плоскость не отвечает на профессиональные вопросы анализа содержательных, методических и организационных трудностей, которые возникают в процессе интенсивного обучения и определения возможностей развития тренинга как инструмента обучения навыкам.

Исследование показало, что нечеткость в определении предмета и субъекта анализа, а также методологическая уязвимость современных моделей оценки результатов тренинга и эффективности технологии интенсивного обучения заметно сдерживают оформление и развитие технологий тренинга, способствуют восприятию бизнес-тренинга не столько как эффективного инструмента обучения, сколько как формы корпоративного развлечения и досуга. Методическая слабость популярных методик определяет необходимость дорогостоящих многократных замеров полученных результатов и приводит к феномену «посттренинга» как возможности доделок, доводок, переделки тренинговой работы с неявными или слабо выраженными для всех заинтересованных сторон результатами.

Результаты, полученные в ходе исследования, позволяют сделать выводы о необходимости различения понятий результативности и эффективности, как важном условии разработки и применения оценки эффективности. Предмет оценки результатов — задачи, определенные на стадии концептуализации. Предмет оценки эффективности — вся технология интенсивного обучения, основной инструмент оценки — программа бизнес-тренинга. Согласованность позиций тренера, заказчика, участников в оценке реализации задач интенсивного обучения является условием результативности тренинга. Но, тренер является основным субъектом оценки результатов тренинга и единственным субъектом оценки эффективности тренинга.

Знание предмета, условий, задач, процедур и инструментов оценки результатов и эффективности тренинга является компонентом тренинговой технологии. Сама технология оценки результатов и эффективности представляет собой поэтапную последовательность действий: сначала определяются результаты обучения, на основании полученных в ходе обучения результатов определяется эффективность интенсивного обучения.

В ходе исследования были разработаны и введены в научный оборот ключевые понятия:

Интенсивное обучение - интенсивное обучение подразумевает отдельный целостный предмет научного исследования и представляет собой обучение в условиях жестких лимитов времени (высокой скорости) при обеспечении высоких требований к его качеству.

Интенсивное бизнес-обучение - обучение в условиях жестких лимитов времени (высокой скорости) при обеспечении высоких требований к его качеству, предназначенное для решения задач управления и развития организаций.

Теоретические основы настоящего исследования — деятельностный подход, в частности представления о «разрыве» деятельности и определение единицы содержания интенсивного обучения как единицы деятельности для преодоления «разрыва» и восстановления деятельности.

Бизнес-тренинг - форма интенсивного обучения, нацеленного на решение бизнес-задач (организационных задач) управления.

Воспроизводство деятельности — по мнению Г. П. Щедровицкого воспроизводство является наиболее широкой рамкой для многих социальных процессов и задач, в том числе для трансляции и обучения.

Разрыв» деятельности — расхождение между принятой нормой и действительной реализацией деятельности. Концепция обучения как преодоления «разрыва» в деятельности (или «разрыва» деятельности) выделена в диссертационном исследовании как методологическая основа интенсивного бизнес-обучения.

Единица деятельности — «.под единицей мы подразумеваем такие продукты анализа, которые, в отличие от элементов, обладают всеми основными свойствами, присущими целому, и которые являются далее не разложимыми живыми частями этого единства.» [70, с. 46^7].

Единица содержания интенсивного обучения — единица воспроизводимой в процессе интенсивного обучения деятельности.

Мягкий» навык - единица содержания интенсивного обучения. Разделение на «мягкие» и «жесткие» навыки как возможные единицы содержания обучения предполагает их формирование в соответствии с двумя граничными условиями: временем и контекстом осуществления деятельности. «Мягкий» навык формируется при условиях жестких лимитов времени и в подвижном, постоянно меняющемся контексте (в условиях реализации навыка) деятельности. «Жесткий» навык формируется в условиях больших временных возможностей (незначительных ограничениях времени), но в жестком контексте деятельности. В данном исследовании интенсивное обучение рассматривается исключительно применительно к «мягкому» навыку, везде по тексту «мягкий» навык и «навык» рассматриваются как синонимичные понятия.

Структура «мягкого» навыка — взаимообусловленность и взаимодействие трех ключевых компонентов: мотивации, контекста, технологий и алгоритмов.

Технология интенсивного бизнес-обучения — целостная поэтапная последовательность действий, обеспечивающая управляемость, результативность и эффективность формирования «мягкого» навыка как единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

Структура технологии интенсивного бизнес-обучения — целостная и взаимообусловленная последовательность следующих технологических этапов: 1) технологии диагностики задач интенсивного бизнес-обучения; 2) технологии разработки концепции и программы интенсивного бизнес-обучения; 3)технологии проведения интенсивного бизнес-обучения; 4) технологии оценки результатов и эффективности интенсивного бизнес-обучения.

Технология диагностики задач интенсивного бизнес-обучения - система научно обоснованных принципов и условий, определяющих последовательность действий, направленных на определение навыка (навыков) в качестве единицы содержания интенсивного бизнес-обучения.

Технология разработки концепции и программы интенсивного бизнес-обучения — система научно обоснованных принципов и условий, определяющих последовательность и содержание действий, направленных на формирование программы интенсивного обучения в соответствии с поставленными с задачами. Программа интенсивного бизнес-обучения (бизнес-тренинга) является инструментом управления временем и содержанием обучения.

Технология проведения интенсивного бизнес-обучения — система научно обоснованных принципов и условий, определяющих эффективную организацию процесса обучения в большой и малой группах для обеспечения формирования «мягкого» навыка.

Технология оценки результатов и эффективности интенсивного бизнес-обучения — система научно обоснованных принципов, условий, процедур, направленных на оценку результативности и эффективности интенсивного бизнес-обучения.

Результативность технологии интенсивного бизнес-обучения — достигается при соответствии предварительно определенных на стадии концептуализации задач интенсивного обучения полученным результатам.

Эффективность технологии интенсивного бизнес-обучения — определяется строгим соблюдением всей технологии, в том числе поэтапностью ее реализации, выполнением основных технологических принципов и условий.

Педагогика интенсивного обучения — отдельное направление педагогических исследований, ключевым предметом которых является интенсивное обучение.

Всего использовано 19 ключевых понятий, из них 16 впервые введены в научный оборот автором.

## Список литературы диссертационного исследования доктор педагогических наук Жадько, Наталья Викторовна, 2012 год

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. М. : Педагогика, 1980. - 366 с.

2. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих : учеб. пособие / под общ. ред. А. А. Деркача. -М. : Изд-во РАГС, 2006. 108 с.

3. Алексеева И. Ю. Возникновение идеологии информационного общества / И. Ю. Алексеева // Информационное общество. 1999. - № 1. -С. 30-35.

4. Алмазова Н. И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности при обучении иностранному языку в неязыковом вузе : автореф. дис. . д-ра пед. наук / Н. И. Алмазова. СПб., 2003. - 47 с.

5. Анализ мировых тенденций развития научно-образовательной деятельности : аналитический обзор / Е. В. Вашурина, Н. В. Дрантусова, Я. Ш. Евдокимова, И. А. Майбуров. Екатеринбург : Изд-во Урал, унта, 2006.-219 с.

6. Ананьев Б. Г. Новое в учении о восприятии пространства / Б. Г. Ананьев // Вопр. психологии. 1960. -№ 1. - С. 98-117.

7. Андреева Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, А. Л. Петровская. М. : Аспект-Пресс, 2001.-286 с.

8. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. М. : Аспект-Пресс, 2001. - 375 с.

9. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева, А. И. Донцов. М. : Аспект-Пресс, 2002. - 335 с.

10. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. М. : Аспект-Пресс, 2004. - 364 с.

11. Андриенко Е. В. Социальная психология : учеб. пособие / Е. В. Андриенко ; под ред. В. А. Сластенина. М. : Академия, 2000. - 264 с.

12. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. М. : Экономика, 1989.-519 с.

13. Арефьев А. Л. Российские вузы на международном рынке образовательных услуг / А. Л. Арефьев. М. : Центр социал. прогнозирования, 2007. 699 с. : ил., табл.

14. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы : учеб.-метод. пособие / С. И. Архангельский. -М. : Высшая школа. 368 с.

15. Асмолов А. Г. Основные принципы психологической теории деятельности / А. Г. Асмолов // А. Н. Леонтьев и современная психология : сб. ст. памяти А. Н. Леонтьева. М. : Изд-во МГУ, 1983. - С. 118-127.

16. Ахмадиева Л. Р. Оценка психологических показателей эффективности профессионального тренинга : дис. . канд. психол. наук / Л. Р. Ахмадиева. М., 2005. - 152 с.

17. Базаров Т. Ю. Компетенции будущего: Квалификация? Компетентность (критерии качества)? Электронный ресурс. / Т. Ю. Базаров. Режим доступа : www.tltsu.ru/publectures/lecture06.html

18. Байденко В. И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы / В. И. Байденко. 3-е изд. - М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов : Рос. новый ун-т, 2003. - 128 с.

19. Байденко В. И. Модернизация профессионального образования: современный этап. Европейский фонд образования / В. И. Байденко, Дж. ван Зантворт. М., 2003. - 292 с.

20. Байденко В. И. Болонские реформы: некоторые уроки Европы / В. И. Байденко // Высшее образование сегодня. 2004. - № 2. - С. 14-19.

21. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Д. Кэйпл. -СПб. : Питер, 2002. 234 с.

22. Бастрикова Е. М. Коммуникативная компетенция / Е. М. Бастри-кова // Русская и сопоставительная филология: Лингвокультурологический аспект. Казань : Казан, гос. ун-т, 2004. - 348 с.

23. Бездухов В. П. Теоретические проблемы становления педагогической компетентности учителя / В. П. Бездухов, С. Е. Мишина, О. Б. Прав-дина. Самара : Изд-во СамГПУ, 2001. - 132 с.

24. Белановский С. А. Глубокое интервью / С. А. Белановский. М. : Николо-Медиа, 2001. - 324 с.

25. Белановский С. А. Метод фокус-групп / С. А. Белановский. М. : Николо-Медиа, 2001. - 245 с.

26. Белинская Е. П. Социальная психология личности / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. М. : Аспект-Пресс, 2001.-301 с.

27. Белицкая Г. Э. Социальная компетенция личности / Г. Э. Белиц-кая // Сознание личности в кризисном обществе. М., 1995. - С. 42-57.

28. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. М. : Academia, 1999. - 956 с.

29. Белл Д. Социальные рамки информационного общества / Д. Белл. М. : Экономика, 2004. - 308 с.

30. Белоновская И. Д. Аспекты профессионального самоопределения студенчества в проектировании систем инженерного образования / И. Д. Белоновская // Инженерное образование. 2003. - Вып. 1. - С. 22-31.

31. Берн Э. Лидер и группа / Э. Берн. Екатеринбург : Литур, 2000. -320 с.

32. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем / В. П. Беспалько. Воронеж : Изд-во Воронеж, ун-та, 1977. - 304 с.

33. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. М. : Педагогика, 1989. - 386 с.

34. Бестужев-Лада И. В. Нормативное социальное прогнозирование / И. В. Бестужев-Лада. М. : Наука, 1987.

35. Бехтерев В. М. Избранные работы по социальной психологии / В. М. Бехтерев. М. : Наука, 1994. - 400 с.

36. Бизнес-образование в системе непрерывного образования / науч. ред. В. A. May. СПб. : Питер, 2004. - 320 с.

37. Бизнес-образование: специфика, программы, технологии, организация / науч. ред. С. Р. Филонович. М. : ВШЭ, 2003. - 690 с.

38. Биик Дж. У. Тренинг преодоления социофобии / Дж. У. Биик. -М. : Изд-во ИПТ, 2003. 240 с.

39. Биркенбиль Ф. В. Коммуникативный тренинг: Наука общения для всех : пер. с нем. / Ф. В. Биркенбиль. М. : ФАИР-ПРЕСС, 2002. -136 с.

40. Бовт В. В. Моделирование и инструментальная поддержка технологии онлайн-обучения практическим навыкам с использованием метода кейс-стади : дис. . канд. экон. наук / В. В. Бовт. М., 2005. - 150 с.

41. Боген А. Мультикультурная революция в Европе: что это такое? Электронный ресурс. / А. Боген. Режим доступа : http://www. sensusnovus.ru/analytics/2010/12/01/2969.html

42. Бодалев А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. М., 1983. -271 с.

43. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божо-вич ; под ред. Д. И. Фельдштейна. М. ; Воронеж, 1995.

44. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. 2003. - № 10. -С. 8-14.

45. Большаков В. Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры / В. Ю. Большаков. СПб. : Социально-психологический центр, 1996. -380 с.

46. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб. : Норинт. - 2000. - 448 с.

47. Бондаревская Е. В. Педагогика / Е. В. Бондаревская, С. В. Куль-невич,- 1999.

48. Боровских А. В. Прагматизм как методологический принцип в педагогике / А. В. Боровских, Н. X. Розов // Педагогика. 2008. - № 8. - С. 3-8.

49. Бурдье П. Структура, габитус, практика / П. Бурдье // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. - № 2, т. 1. - С. 60-70.

50. Буч Г. Объектно-ориентированное проектирование : пер. с англ. / Г. Буч. М. : Конкорд, 1992. - 519 с.

51. Бэрон Р. Социальная психология группы: процессы, решения, действия / Р. Бэрон, Н. Керр, Н. Миллер. СПб.: Питер, 2003. - 272 с.

52. Ващенко В. Инновационность и инновационное образование / В. Ващенко // Вестник высш. шк. 2000. - № 6. - С. 23-25.

53. Венгер Л. А. О способах зрительного восприятия формы предметов в раннем и дошкольном детстве / Л. А. Венгер // Развитие познавательных и волевых процессов у дошкольников / под ред. А. В. Запорожца, Я. 3. Неверович. М. : Просвещение, 1965. - С. 81-159.

54. Венгер Л. А. Генезис сенсорных способностей / Л. А. Венгер. -М., 1976.-256 с.

55. Вербицкий А. А. Концептуальные основы непрерывного образования / А. А. Вербицкий, В. А. Юрисов, Н. И. Нечаев // Непрерывное образование как педагогическая система. М., 1989.

56. Вербицкий А. А. Методологические проблемы непрерывного образования / А. А. Вербицкий // Непрерывное образование: методология и практика. М., 1990.

57. Вербицкий А. А. Контекст как смыслообразующая психологическая категория / А. А. Вербицкий // Ежегодник Российского психологического общества : матер. III Всерос. съезда психологов, 25-28 июня 2003 г. -СПбГУ, 2003. Т. 2 (В-Г). - С. 98-101.

58. Вербицкий А. А. Контексты содержания образования / А. А. Вербицкий, Т. Д. Дубовицкая. М. : РИЦ МГОПУ им. М. А. Шолохова, 2003. -80 с.

59. Вертгеймер М. Продуктивное мышление : пер. с англ. / М. Верт-геймер. М. : Прогресс, 1987. - 336 с.

60. Верч Дж. В. Голоса разума: социокультурный подход к опосредованному действию / Дж. В. Верч. М. : Тривола, 1996. - 479 с.

61. Верч Дж. В. Голоса разума. Социокультурный подход к опосредованному действию : учеб. пособие для высш. шк. / Дж. В. Верч ; Ин-т «Открытое общество». М. : Тривола, 1996. - 176 с.

62. Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической квалификации // Сб. науч. трудов. СПб., 1992.-85 с.

63. Взятышев В. Ф. Методология проектирования в инновационном образовании / В. Ф. Взятышев // Инновационное образование и инженерное творчество. М. : Ассоциация НТТ «Эвристика», 1995.

64. Вигман С. Нетрадиционные методики для образования взрослых / С. Вигман, В. Мюллер ; Немецкая ассоциация народных университетов. -2003.-453 с.

65. Войскунский А. Е. Качественный анализ данных как инструмент научного исследования / А. Е. Войскунский, С. В. Скрипкин // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 2000. № 2. - 200 с.

66. Волков И. П. Проектирование процессов обучения / И. П. Волков // Советская педагогика. 1987. - № 12. - С. 26-32.

67. Володарская И. А. Цели обучения в педагогике высшей школы / И. А. Володарская, А. М. Мина. М.: НИИ ВШ, 1986. - 47с.

68. Восприятие и действие / А. В. Запорожец, JI. А. Венгер, В. П. Зинченко, А. Г. Рузская. М., 1967. - 323 с.

69. Выготский JI. С. Избранные психологические исследования / Л. С. Выготский. М., 1956. - С. 46^18.

70. Выготский Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский. -М. : Педагогика, 1983. Т. 3. - 368 с.

71. Выготский JI. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. -М. : Педагогика, 1991.-480 с.

72. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. М. : Эксмо, 2006.

73. Галактионов А. И. Основы инженерно-психологического проектирования АСУ ТП / А. И. Галактионов. М. : Энергия, 1978. - 208 с.

74. Гальперин П. Я. Опыт изучения формирования умственных действий / П. Я. Гальперин // Доклады на совещании по вопросам психологии 3-8 июля 1953 г. / под ред. А. Н. Леонтьева и др. М. : Изд-во АПН РСФСР, 1954.-С. 188-201.

75. Гальперин П. Я. Типы ориентировки и типы формирования действий и понятий / П. Я. Гальперин // Доклады АПН РСФСР. 1958. - № 2. -С. 75-78.

76. Гальперин П. Я. Введение в психологию : учеб. пособие для вузов / П. Я. Гальперин. М. : Книжный дом «Университет», 1999. - 332 с.

77. Гегель Г. В. Ф. Работы разных лет : в 2 т. / Г. В. Ф. Гегель. М. : Мысль, 1972.-Т. 1.-668 с.

78. Голицына И. Н. Вопросы эффективности внедрения компьютерных технологий в профессиональное образование / И. Н. Голицына // Educational Technology & Society. 2000. - № 3. - С. 538-547.

79. Гордеева Н. Д. Функциональная структура действия / Н. Д. Гордеева, И. П. Зинченко. М., 1982.

80. ГОСТ Р ИСО 9000-2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь Электронный ресурс. Режим доступа : http:// www.rgost.ru/index/php?option=comcontent&task=view&id=940&Itemid=29

81. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. М. : ACT, 2009.-480 с.

82. Гребнев Л. Россия в Болонском процессе: середина большого пути / Л. Гребнев // Высшее образование в России. 2004. - № 4. - С. 16-19.

83. Гришина Н. В. Курт Левин: жизнь и судьба / Н. В. Гришина // Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. СПб. : Речь, 2000. - С. 6-99.

84. Грудзинская Е. Ю. Активные методы обучения в высшей школе : учеб.-метод, материалы по программе повышения квалификации «Современные педагогические и информационные технологии» / Е. Ю. Грудзинская,

85. В. В. Марико. Н. Новгород, 2007. - 182 с.

86. Гузеев В. В. Планирование результатов образования и образовательная технология / В. В. Гузеев. М. : Народное образование, 2000. -240 с. - (Серия «Системные основания образовательной технологии»).

87. Гурье JI. И. Проектирование педагогических систем : учеб. пособие / JI. И. Гурье ; Казан, гос. технол. ун-т. Казань, 2004. - 212 с.

88. Гусинский Э. Н. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. М. : Логос, 2000. - 224 с.

89. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения / В. В. Давыдов. -М. : ИНТОР, 1996.-544 с.

90. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения / В. В. Давыдов. М. : Академия, 2004. - 288 с.

91. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище / Ж. Делор. -UNESCO, 1996.

92. Делягин М. Мировой кризис: общая теория глобализации / М. Делягин. 3-е изд. - М. : Инфра-М, 2003.

93. Джонсонс Дж. К. Методы проектирования : пер. с англ. / Дж. К. Джонсонс. 2-е изд., доп. - М. : Мир, 1986. - 326 с.

94. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джу-элл. СПб., 2001.-720 с.

95. Диагностика потребности в обучении Электронный ресурс. // Управление персоналом. № 2. - 2001. - Режим доступа : http://www.hrm. ru/db/hrm/B3AlEF59B999A364C3256AAB0042CAC0/vid/article/article.html

96. Дик Ю. И. Интеграция учебных предметов / Ю. И. Дик, А. А. Пинский, В. Усепов // Сов. педагогика. 1987. - № 5 - С. 42-47.

97. Дилтс Р. НЛП : навыки эффективной презентации / Р. Дилтс. -СПб. : Питер, 2002.- 192 с.

98. Динамов Б. Проектирование содержания учебного предмета / Б. Динамов, Д. Чернилевский // Среднее специальное образование. 1987. -№ 6. - С. 25-29.

99. Дмитриев Н. М. Экспортный потенциал российских вузов / Н. М. Дмитриев. М. : Центр социального прогнозирования, 2003. - 213 с.

100. Дмитриенко Т. А. Управление учебной деятельностью студентов в процессе изучения комплекса технических дисциплин : пособие для преподавателей / Т. А. Дмитриенко. Свердловск : Изд-во СИПИ, 1989. - 239 с.

101. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. -М., 1979.- 128 с.

102. Донцов А. И. Психология коллектива. Методические проблемы исследования / А. И. Донцов. М. : Изд-во МГУ, 1984. - 208 с.

103. Дридзе Т. М. Текстовая деятельность в структуре социальной коммуникации / Т. М. Дридзе. М. : Наука, 1984. - 268 с.

104. Друкер П. Ф. Эпоха разрыва. Ориентиры для нашего меняющегося общества / П. Ф. Друкер. М. : Вильяме, 2007. - 336 с.

105. Евдокимова Н. В. Становление понятий «компетентность» и «компетенция» в современной педагогической практике Электронный ресурс. / Н. В. Евдокимова. Режим доступа : http://www.t2l.rgups. ru/doc/1/07.doc

106. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. Л. : Изд-во ЛГУ, 1985.- 166 с.

107. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность как комплексная характеристика соответствия субъекта и деятельности / Е. П. Ермолаева // Психологическое обозрение. 1998. — № 2. — С. 35-55.

108. Ерофеев А. К. Диагностический подход к оценке банковского персонала / А. К. Ерофеев, Е. В. Маслов // Психологическая диагностика. -2004,-№2. -С. 49-68.

109. Жадько Н. В. Новые возможности профессиональной подготовки специалистов / Н. В. Жадько // Библиотековедение. 1996. - № 3. - С. 64-68.

110. Жадько Н. В. Проектное развитие библиотек / Н. В. Жадько М. : Елена, 1999.

111. Жадько Н. В. Стратегия развития тренинг-центра / Н. В. Жадько. -М. : Елена, 1999.

112. Жадько Н. В. Проекты переподготовки управленческих кадров региональных библиотек «Школы Рудомино» ВГБИЛ / Н. В. Жадько // Науч. и техн. б-ки. М., 2000. - № 4. - С. 46^8.

113. Жадько Н. В. Управление проектами для развития библиотек : сб. материалов в помощь организации семинара / Н. В. Жадько ; Тверская ОУНБ им. А. М. Горького ; Ин-т «Открытое общество» ; «Школа Рудомино» ВГБИЛ (Москва). Тверь, 2000.

114. Жадько Н. В. Право на труд: заграница нам не поможет / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2002. - № 4. -С.128-132.

115. Жадько Н. В. Проблемы современного тренинга / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2002. - № 1. - С. 51-55.

116. Жадько Н. В. Профессия тренер / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. - 2002. - № 5. - С. 45^7.

117. Жадько Н. В. Рынок новых технологий в зеркале управления / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2002. - № 2. -С.106-109.

118. Жадько Н. В. Тренинг в регионах: специфика и критерии эффективности / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2002. -№ 10.-С. 99-111.

119. Жадько Н. В. Тренинг; результаты = задачи (проектный подход в тренинге) / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2002. -№ И.-С. 21-24.

120. Жадько Н. В. Групповая динамика в тренинге: бои без правил / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2003. - №5.-С. 91-112.

121. Жадько Н. В. Клиент всегда прав / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2003. - № 3. - С. 22-23.

122. Жадько Н. В. Тренинг и консалтинг в библиотечном деле / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Библиотечное дело. 2003. - № 5. - С. 11-12.

123. Жадько Н. В. Тренинг торгового персонала: границы возможного / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2003. - №. 2. -С. 22-23.

124. Жадько Н. В. Учись учиться / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. -2003. -№ 10. С. 99-113.

125. Жадько Н. В. Изменить сознание / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2004. - № 18. - С. 34-36.

126. Жадько Н. В. К вопросу об эффективности тренинга / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2004. - № 17. -С. 45-49.

127. Жадько Н. В. Брэнд это понимание / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. - 2005. - № 3. - С. 22-25.

128. Жадько Н. В. Тренинг для тренеров: секреты интенсивного обучения. Бизнес на 100 % / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005.-256 с.

129. Жадько Н. В. Адаптация к тренингу? / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2006. - № 6. - С. 45-47.

130. Жадько Н. В. Лидерами не рождаются. Как раскрыть скрытые ресурсы / Н. В. Жадько // Библиотечное дело. 2006. - № 10. - С. 37-38.

131. Жадько Н. В. Обучение ИагсЫсШэ и БоЙБкШз в чем разница? / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом - 2006. - № 11. -С. 78-82.

132. Жадько Н. В. Последний герой команды / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2006. - № 22. - С. 68-81.

133. Жадько Н. В. Аудиенция окончена / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2007. - № 10. - С. 94-96.

134. Жадько Н. В. Что такое навык? / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. 2008. - № 24 (202). - С. 69-81.

135. Жадько Н. В. Управленческая эффективность руководителя / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина. М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. - 245 с.

136. Жадько Н. В. Возможности и ограничения компетентностного подхода в обучении взрослых бизнесу / Н. В. Жадько // Непрерывное образование взрослых : сб. науч. ст. СПб., 2010. - С. 385-387.

137. Жадько Н. В. Возможности и ограничения компетентностного подхода в бизнес-педагогике / Н. В. Жадько // Известия РАО. 2010. - № 3 (15).-С. 88-105.

138. Жадько Н. В. Деятельностный подход Г. П. Щедровицкого к изучению вопросов интенсивного бизнес-обучения / Н. В. Жадько // Образование в Сибири. 2010. - № 17. - С. 22-29.

139. Жадько Н. В. Деятельностный подход Г. П. Щедровицкого к изучению вопросов интенсивного обучения взрослых // Н. В. Жадько // Библиотечное дело. 2010. - № 12 (126). - С. 41-50.

140. Жадько Н. В. Об особенностях учебного комплектования в практике публичных и вузовских библиотек / Н. В. Жадько // Библиотечное дело.-2010,-№ 19 (133).-С. 10-12.

141. Жадько Н. В. Технология интенсификации групповой работы в процессе бизнес-обучения / Н. В. Жадько // Образование и наука. 2010. -№7 (75).-С. 97-106.

142. Жадько Н. В. Возможности и ограничения психологического подхода к теории деятельности в интенсивном бизнес-обучении (бизнес-педагогике) / Н. В. Жадько // Вестн. ТГПУ. 2011. - № 4 (106). - С. 93-98.

143. Жадько Н. В. «Мягкий» навык как единица содержания интенсивного профессионального и бизнес-обучения / Н. В. Жадько // Научные исследования в образовании. 2011.-№ 8.-С. 19-22.

144. Жадько Н. В. Технологические принципы и структура разработки программы интенсивного бизнес-обучения (тренинга) / Н. В. Жадько // Alma Mater. Вестн. высш. шк. 2011 (май). - С. 35^4-2.

145. Жадько Н. В. Технологические требования к заданию для групповой работы в бизнес-тренинге / Н. В. Жадько // Вестн. МГППУ. Сер. Педагогика и психология. 2011. - № 3. - С. 51-58.

146. Жадько Н. В. Технологические условия оценки эффективности интенсивного бизнес-обучения (тренинга) / Н. В. Жадько // Вестн. УРАО. -2011.-№ 2.-С. 107-108.

147. Жадько Н. В. Технология интенсивного бизнес-обучения (тренинга) : учеб. пособие / Н. В. Жадько. М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2011. - 440 с. - (Серия «Библиотека студента»).

148. Жадько H. В. Технология интенсивного обучения: основные методы общегрупповой работы в тренинге / Н. В. Жадько // Библиотечное дело. -2011.-№ 14 (152).-С. 48-54.

149. Жадько Н. В. Технология проектирования как основа программы повышения квалификации специалистов системы образования в области здо-ровьесберегающей деятельности / Н. В. Жадько, M. М. Безруких // Новые исследования РАО, ИВФ. 2011. - № 2. - С. 109-113.

150. Жадько Н. В. Технология оценки результатов интенсивного бизнес-обучения (тренинга) / Н. В. Жадько // Вестник УРАО. -2011. № 1. -С. 160-164.

151. Жадько Н. В. Формирование «мягких» навыков в профессиональном обучении / Н. В. Жадько, M. М. Безруких // Профессиональное образование. 2011. - № 8. - С. 14-15.

152. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренинг / Ю. М. Жуков. М., 2004.

153. Журавлев А. Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования / А. Л. Журавлев // Психол. журн. 1993. -№4.-С. 4-15.

154. Забродин Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами / Ю. М. Забродин. М. : Финстатинформ, 2002. - 360 с.

155. Завьялова Ж. Работа с возражениями и сопротивлениями / Ж. Завьялова, А. Моисеев. М. : Речь, 2005. - 96 с.

156. Загвязинский В. И. Педагогическое предвидение /

157. B. И. Загвязинский. М. : Знание, 1987. - 77с.

158. Зайнуллина М. Р. Оценка эффективности горизонтальной интеграции предприятий / М. Р. Зайнуллина // Экономический вестник. 2005. -№2-3.

159. Зайнуллина М. Р. Сущность и роль горизонтальной интеграции в рыночной экономике / М. Р. Зайнуллина // Вестник ТИСБИ. 2005. - № 4.1. C. 13-22.

160. Зарицкий Б. Е. Экономика Германии: путь по лестнице, ведущей вниз / Б. Е. Зарицкий. М. : Юристъ, 2002. - 299 с.

161. Захарова А. Пятый элемент Джека Филлипса / А. Захарова // Штат. 2009. - № 12.-С. 18-22.

162. Захарченко В. И. Оптимизация и аутсорсинг на предприятии : монография / В. И. Захарченко, О. Г. Борисов, Н. Н. Меркулов. Одесса : Феникс, 2006. - 128 с.

163. Зеер Э. Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. 2002. -№2 (14).-С. 31-50.

164. Зейгарник Б. В. Личность и патология деятельности / Б. В. Зейгарник. М., 1971. - 98 с.

165. Зейгарник Б. В. Теория личности Курта Левина / Б. В. Зейгарник. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981. - 118 с.

166. Зильберман М. Активный тренинг: Универсальный подход к обучению : пер. с англ. / М. Зильберман, К. Ауэрбах. М. : Альпина Паблишерз : Юрайт, 2010.-412 с.

167. Зимбардо Ф. Социальное влияние / Ф. Зимбардо, М. Ляйппе. -СПб. : Питер, 2000. 448 с.

168. Зимняя И. А. Ключевые компетенции новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. - 2003. -№5.-С. 34^12.

169. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании : авторская версия / И. А. Зимняя. М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. - 72 с.

170. Зинченко В. П. Человек развивающийся. Очерки российской психологии / В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. М. : Тривола, 1994. - 304 с.

171. Зинченко В. П. Аффект и интеллект в образовании / В. П. Зинченко. М. : Тривола, 1995. - 64 с.

172. Змеев С. И. Технологи обучения взрослых : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / С. И. Змеев. М. : Академия, 2002. - 128 с.

173. Иванов В. H. Социальные технологии / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. М. : Союз, 1996. - 220с.

174. Иванов В. Н. Социальные технологии в современном мире / В. Н. Иванов. М. : Славянский диалог, 1996. - 335 с.

175. Иконникова Г. И. О понятии социальной технологии / Г. И. Иконникова // Философские науки. 1984. - № 5. - С. 12-17.

176. Ильенков Э. В. Деятельность и знание / Э. В. Ильенков // Философия и культура. М. : Политиздат, 1991. - С. 381-387.

177. Ильенков Э. В. Учиться мыслить! / Э. В. Ильенков // Философия и культура. М. : Политиздат, 1991. - С. 43-56.

178. Ильязова М. Д. Теоретические основы формирования профессиональной компетентности студентов в вузе (на примере студентов-социологов) : монография / М. Д. Ильязова Астрахань : Изд-во ОГОУ ДПО «АИПКП», 2008. - 228 с.

179. Ильясов И. И. Структура процесса учения / И. И. Ильясов. М., 1986.-215 с.

180. Ильясов И. Проектирование курса обучения по учебной дисциплине / И. И. Ильясов, Н. Галатенко. М. : Высш. шк., 1994. - 230 с.

181. Инженерное проектирование и творческие способности // Науч. достижения и передовой опыт : инф. сб. М. : НИИВО, 1992. - Вып. 11 - 23 с.

182. Инновационное проектирование в образовании, технике и технологии. Волгоград : Волгоград, гос. техн. ун-т, 1995. - 120 с.

183. Иноземцев В. JL Понятие творчества в современной экономической теории / В. Л. Иноземцев // ПОЛИС. 1992. - № 1-2. - С. 178-187.

184. Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации / В. Л. Иноземцев. М., 1995.

185. Иноземцев В. Л. Концепция постэкономического общества / В. Л. Иноземцев // Социол. журн. 1997. - № 4. - С. 71-78.

186. Иноземцев В. Л. Постэкономическая революция: теоретическая конструкция или историческая реальность? / В. Л. Иноземцев // Вест. Рос.акад. наук. 1997. - Т. 67, № 8. - С. 711-719.

187. Иноземцев В. Л. Экспансия творчества вызов экономической эпохе / В. Л. Иноземцев // ПОЛИС. - 1997. - № 5.

188. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. М., 1998. - С. 169-294.

189. Иноземцев В.Л. Расколотая цивилизация. Наличествующие предпосылки и возможные последствия постэкономической революции / В. Л. Иноземцев. М., 1999.

190. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / сост. И. Кроль, Е. Пуртова. М. : Класс, 2002. - 464 с.

191. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования / Ф. С. Исмагилова. М. : Изд-во Моск. псих.-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2003.-256 с.

192. Кардашина О. Двенадцать правил успешного тренинга с подростками / О. Кардашина // Школьный психолог. 2002. - № 32.

193. Капра Ф. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем : пер. с англ. / Ф. Капра ; под ред. В. Г. Трилиса. К. : София ; М. : София, 2003.-336 с.

194. Каптерев П. Ф. Избранные педагогические сочинения / П. Ф. Каптерев. М., 1982. - 435 с.

195. Карпов Ю. А. Инновации, интеллект, образование : монография / Ю. А. Карпов. М. : Изд-во МГУА, 1998. - 305 с.

196. Кирсанов А. А. Методологические проблемы создания прогностической модели специалиста / А. А. Кирсанов. Казань : Изд-во КГТУ, 2000. - 229 с.

197. Кислюк Г. А. К вопросу о формировании двигательных навыкову детей дошкольного возраста / Г. А. Кис люк // Вопросы психологии. 1956. -№ 6. - С. 111-124.

198. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии (Анализ зарубежного опыта) / М. В. Кларин. Рига : НПЦ «Эксперимент», 1995. - 185 с.

199. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я : науч.-практ. пособие / М. В. Кларин. М. : Дело, 2000. - 224 с.

200. Клочков А. К. KPI и мотивация персонала : полный сб. практ. инструментов / А. К. Клочков. М. : Эксмо, 2010. - 432 с.

201. Кобзева В. Как повысить эффективность тренинга / В. Кобзева // Кадровое дело. 2004. - № 8. - С. 67-72.

202. Кови С. Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности / С. Р. Кови. М. : Альпина Паблишерз, 2011. -374 с.

203. Кол отвари И. Интегрированный курс, как его разработать / И. Колотвари, JI. Сеченникова // Народное образование. 1998. - № 2. -С. 23-25.

204. Кононова В. Н. Об организации мотивации труда персонала в организациях / В. Н. Кононова. М., 2003. - 265 с.

205. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 г. // Модернизация российского образования : док. и матер. М. : Изд-во ВШЭ, 2002. - С. 263-282.

206. Короленко Ж. В. Формирование текстовой компетенции учащихся лицея в иноязычном образовательном пространстве : автореф. дис. . канд. пед. наук / Ж. В. Короленко. Ставрополь, 2006. - 27 с.

207. Коул М. Культурно-историческая психология / М. Коул. М. : Когито-центр, 1997.

208. Кочнев А. М. Проектирование и реализация подготовки специалистов двойной компетенции в техническом вузе : дис. . д-ра пед. наук / А. М. Кочнев. Казань, 1998. - 407 с.

209. Краткий словарь иностранных слов. М. : Гос. изд-во иностр. и национ. словарей, 1950. -456 с.

210. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента / С. Крейнер. М. : Инфра-М, 2002.

211. Крейнер С. Библиотека избранных трудов о бизнесе / С. Крейнер. М. : Олимп-Бизнес, 2005. - 368 с.

212. Кричевский Р. Л. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе / Р. Л. Кричевский, М. М. Рыжак. М. : Изд-во Моск. унта, 1985.

213. Кричевский Р. Л. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты / Р. Л. Кричевский, Е. М Дубовская. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991.

214. Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. -М. : Аспект-Пресс, 2001. 318 с.

215. Кроль Л. М. Тренинг тренеров: как закалялась сталь / Л. М. Кроль, Е. Л. Михайлова. М. : Класс, 2002. - 192 с.

216. Крысын Л. П. Толковый словарь иноязычных слов / Л. П. Кры-сын. М. : Эксмо, 2007. - 944 с.

217. Крэйхи Б. Социальная психология агрессии : пер. с англ. / Б. Крэйхи. СПб. : Питер, 2003. - 336 с.

218. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. М. : Высш. шк., 1990. -119с.

219. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Н. В. Кузьмина. М., 2001. - 272 с.

220. Кун Т. Структура научных революций / Т. Кун. М. : Прогресс, 1977.-300 с.

221. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя /

222. М. Кун, Т. МакПартлэнд // Современная зарубежная социальная психология. -М„ 1984.-С. 180-186.

223. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях / Д. Кэмпбелл. М. : Прогресс, 1980. - 393 с.

224. Лазутина Л. Н. Гуманистическая система воспитания (из опыта формирования воспитательной системы школы) / Л. Н. Лазутина // Гуманизация воспитательного процесса. Калуга : Изд-во Н. Ф. Бочкаревой, 1997. -С. 20-26.

225. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. -СПб. : Речь, 2000.-408 с.

226. Левин К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. СПб. : Речь, 2000. - 249 с.

227. Левин К. Динамическая психология / К. Левин. М. : Смысл, 2001.-568 с.

228. Левицкий П. Настоящий профессор (интервью с Робертом Ка-планом, автором разработок в области сбалансированных систем показателей и Business Strategy Cards (BSC) / П. Левицкий // Искусство управления. -2004. -№ 8.

229. Леженкина Т. И. Научная организация труда персонала : учебник / Т. И. Леженкина. М. : Маркет ДС, 2008. - 232 с.

230. Лекторский В. А. Деятельностный подход: смерть или возрождение? / В. А. Лекторский // Эпистемология классическая и неклассическая. М. : Эдиториал УРСС, 2001. - С. 75-87.

231. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев. М. : Педагогика, 1983.

232. Леонтьев А. Н. Методологические тетради (1940) / А. Н. Леонтьев // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 1988. - № 3. - С. 6-25.

233. Леонтьев А. Н. Философия психологии: Из научного наследия / А. Н. Леонтьев ; под ред. А. А. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1994. - 228 с.

234. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. М. : Академия, 2005. - 352 с.

235. Леонтьев Д. А. К. Левин: в поисках нового психологического мышления / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Патяева // Психол. журн. 2001. - Т. 22, №5.

236. Лиферов А. П. Корпоративное образование и управление человеческими ресурсами в различных деловых культурах / А. П. Лиферов. М. : ИД РАО, 2010.-302 с.

237. Ломов Б. Ф. Системность в психологии : избр. психол. тр. / Б. Ф. Ломов ; под ред. В. А. Барабанщикова и др.. М. : Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. - 383 с.

238. Лукас Б. Обучение без торможения / Б. Лукас. М. : Эксмо, 2005.

239. Лурье Е. В. Психологические тесты в оценке компетенций Электронный ресурс. / Е. В. Лурье // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. -№ 9. - Режим доступа : www.ecopsy.ru/flles/pd.pdf

240. Лурия А. Р. Язык и сознание / А. Р. Лурия. М. : Изд-во МГУ. 1979.-320 с.

241. Лурия А. Р. Лекции по общей психологии / А. Р. Лурия. СПб. : Питер, 2009. - 320 с.

242. Маккей Ч. Наиболее распространенные заблуждения и безумства толпы / Ч. Маккей. М. : Альпина Паблишер, 2003. - 844 с.

243. Малькова 3. А. Современная школа США / 3. А. Малькова. М. : Педагогика, 1971.-321 с.

244. Мамардашвили М. К. Символ и сознание / М. К. Мамардашвили, А. М. Пятигорский. М., 1984. - 101 с.

245. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Г. И. Ма-расанов. М. : Когито-Центр, 2001. - 252 с.

246. Марджерисон Ч. Обучение действием в Австралии / Ч. Мардже-рисон // Практика обучения действием. М. : Гардарики, 2000. - С. 229-230.

247. Маркетинг: активные методы обучения / под ред. А. О. Блинова и др.. М. : Кнорус, 2007. - 416 с.

248. Марков М. Технологии и эффективность социального управления / М. Марков. М. : Мысль, 1982. - 290 с.

249. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. -М. : Междунар. гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

250. Маркова О. Ю. Коммуникативное пространство вуза: субъекты, роли, отношения / О. Ю. Маркова // Коммуникация и образование : сб. статей. СПб. : С.-Петерб. философ, общество, 2004.

251. Махотин Д. А. Проектирование содержания обучения в образовательной области «Технология» : автореф. дис. . канд. пед. наук / Д. А. Махотин.-М., 2000,- 14 с.

252. Медведев В. И. Экологическое сознание / В. И. Медведев,

253. A. А. Алдашева. М. : Логос, 2001. - 384 с.

254. Мельникова О. Т. Фокус-группы: Методы, методология, моделирование : учеб. пособие для студентов вузов / О.Т .Мельникова. М. : Аспект-Пресс, 2007. - 320 с.

255. Менчинская Н. А. Интеллектуальная деятельность при решении задач / Н. А. Менчинская // Известия АПН РСФСР. 1946. - Вып. 3. -С. 103-110.

256. Менчинская Н. А. Психология усвоения понятий / Н. А. Менчинская // Известия АПН РСФСР. 1950. - Вып. 28. - С. 3-16.

257. Менчинская Н. А. Психология обучения арифметике / Н. А. Менчинская. М. : Учпедгиз, 1955. - 432 с.

258. Методология и организация элитной подготовки / А. Петров,

259. B. Мануйлов, В. Приходько, И. Федоров // Высшее образование в России. -2003.-№4.-С. 58-64.

260. Методы и модели управления проектами в металлургии / В. С. Смирнов, С. Л. Власов, Е. С. Ваулинский, Б. И. Лебедев. М. : Синтез, 2001.

261. Микляева А. В. Социальная идентичность личности: содержание, структура, механизмы формирования : монография / А. В. Микляева, П. В. Румянцева. СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008.

262. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстренд, Д. Лэмпел. СПб. : Питер, 2000.

263. Мирошниченко А. А. Информационно-семантическое структурирование учебного материала : автореф. дис. . канд. пед. наук / А. А. Мирошниченко. Ижевск, 1995. - 22 с.

264. Мирошниченко А. А. Профессионально-ориентированные структуры учебных элементов / А. А. Мирошниченко. Глазов : Изд-во Глазов, ун-та, 1999.-62 с.

265. Митина Л. М. Психология профессионального развития / Л. М. Митина. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. - 496 с.

266. Морено Я. Л. Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе / Я. Л. Морено. М. : Акад. проект, 2004. - 320 с.

267. Мухаметзянова Г. В. Региональные аспекты реформирования системы образования : материалы науч.-практ. конф. / Г. В. Мухаметзянова. -Казань : ИССО РАО, 1996.

268. Мухаметзянова Г. В. Методология проектирования и развития системы среднего профессионального образования в регионе / Г. В. Мухаметзянова. Казань : ИСПО РАО, 1998. - 128 с.

269. Мухаметзянова Г. В. Современные приоритеты образования / Г. В. Мухаметзянова. Казань : ИСПО РАО, 2000. - 84-110 с.

270. Назарова Т. С. Педагогические технологии: новый этап эволюции? / Т. С. Назарова // Педагогика. 1997. - № 3. - С. 20-27.

271. Назлоян Г. М. Портретный метод в психотерапии / Г. М. Назлоян. М. : ПЕР СЭ, 2001. - 144 с.

272. Непомнящая Н. И. Психологический анализ обучения детей 3-7 лет. (На материале математики) / Н. И. Непомнящая. М. : Педагогика, 1983. -113 с.

273. Нечаев Н. Н. Формирование коммуникативной компетенции как условие становления профессионального сознания специалиста / Н. Н. Нечаев, Г. И. Резницкая // Вестник УРАО. 2002. - № 1. - С .3-21.

274. Никитин Н. Н. Решение арифметических задач в начальной школе / Н. Н. Никитин. М. : Учпедгиз, 1952. - 152 с.

275. Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия. Векторы развития / А. М. Новиков. М. : Эгвес, 2000. - 272 с.

276. Нюттен Ж. Влияние вербального и невербального общения на восприятие человеком успешных и неуспешных результатов его деятельности / Ж. Нюттен // Психологические исследования общения. М., 1985.

277. Образование в Великобритании Электронный ресурс. Режим доступа : http://www.educationsystems.info/item901.html

278. Образование в Российской Федерации 2007 : стат. ежегодник. -М. : ГУ-ВШЭ, 2007. 484 с.

279. Ойстер К. Социальная психология групп: Эффективная работа с людьми: законы групповой динамики, интересы и конфликты, влияние и власть, лидерство / К. Ойстер. СПб. : Прайм-Еврознак, 2004. - 224 с.

280. О'Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем / Дж. О'Коннор и И. Макдермогг. М. : АББ, 2006. - 256 с.

281. Олейникова О. Н. Копенгагенский процесс / О. Н. Олейникова. -М. : Центр изучения проблем проф. образования, 2006. 132 с.

282. Олпорт Г. Личность в психологии / Олпорт Г. М. : КСП+ ; СПб. : Ювента, 1998. - 345 с.

283. Павлов Н. Проектирование образовательной сферы и сообщества в малом городе / Н. Павлов // Новые ценности образования: Образование и сообщество. -М. : Инноватор, 1996.,-С. 29—40.

284. Павлова Н. И. Обучение социально-перцептивным умениям по прототипам / Н. И. Павлова // Журн. практического психолога. 2000. - № 5-6.-С. 159-168.

285. Пантина Н. С. Формирование двигательного навыка письма в зависимости от типа ориентировки в задании / Н. С. Пантина // Вопр. психол. -1957,-№4.-С. 117-132.

286. Пантина Н. С. Формирование движений и навыков письма /

287. Н. С. Пантина // Вопросы психологии. 1957. - № 4.

288. Пахомова Н. Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении / Н. Ю. Пахомова. М. : АРКТИ, 2003. - 110 с.

289. Петрова И. П. Построение содержания учебного курса в вузе с учетом профессиональной направленности : метод, рекомендации / И. П. Петрова, Ю. С. Тюников. М. : НИИ СО и УК АПН СССР, 1990. - 45 с.

290. Петрова Ю. Рацион для титанов Электронный ресурс. / Ю. Петрова // Коммерсантъ. Секрет фирмы. 2005. - № 43 (130), 14 нояб. - Режим доступа : http://www.kommersant.ru/Doc/862265

291. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. М. : Изд-во Моск. унта, 1982.- 168 с.

292. Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. М. : Просвещение, 1969. - 119 с.

293. Покровский Н. Е. О чем умолчал Джон Дьюи. Культура без литературы и литература без культуры / Н. Е. Покровский // Высшее образование сегодня. 2005. - № 6. - с. 21.

294. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Е. С. Полат и др. ; под ред. Е. С. Полат. М. : Академия, 2001. - 272 с.

295. Практикум по социально-психологическому тренингу / под ред. Б. Д. Парыгина. СПб. : ИГУП, 1997. - 308 с.

296. Проблема компетенций в психологии и управлении персоналом : матер, круглого стола, 23 янв. 2009 г. / под. ред. А. Г. Шмелева Электронный ресурс. -Режим доступа : http://www.ht.ru/press/articles/?view=art371

297. Прутченков А. С. Школа жизни : метод, разработки социально-психологических тренингов / А. С. Прутченков. М. : Новая школа, 2000. -192 с.

298. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник для студентов вузов / В. П. Пугачев. М. : Аспект-Пресс.-2000.-285 с.

299. Пфеффер Дж. В ловушке красивых слов и умных разговоров : пер. с англ. / Дж. Пфеффер, Р. Саттон // Организационное обучение. М. : Альпина Бизнес Букс. - 2007. - 192 с. - (Серия «Классика Harvard Business Rewiew»).

300. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. М., 2002. - 396 с.

301. Робер М. А. Психология индивида и группа / М. А. Робер, Ф. Тильман. М. : Прогресс, 1988. - 256 с.

302. Роджерс К. Клиент-центрированная психотерапия: теория, современная практика и применение : пер. с англ. / К. Роджерс. М. : Психотерапия, 2007. - 512 с.

303. Роджерс К. Консультирование и психотерапия: новейшие подходы в области практической работы : пер. с англ. / К. Роджерс. 2 изд. - М. : Психотерапия, 2008. - 560 с.

304. Рубинштейн С. JI. Бытие и сознание. Человек и мир / С. JI. Рубинштейн. СПб. : Питер, 2003. - 512 с.

305. Рубцов В. В. Организация и развитие совместных действий у детей в процессе обучения / В. В. Рубцов. М. : Педагогика, 1987. - 159 с.

306. Рудестам К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. СПб. : Питер, 1998.-384 с.

307. Румизен М. К. Управление знаниями (Knowledge Managment) / М. К. Румизен. М. : ACT : Астрель, 2004. - С. 23-24.

308. Савенко Ю. С. Проблема психологических компенсаторных механизмов и их типология / Ю. С. Савенко // Проблемы клиники и патогенеза психических заболеваний. М., 1974.

309. Свергун О. А. Анализ потребности в обучении Электронный ресурс. / О. А. Свергун // Элитариум: Центр дистанционного образования. -Режим доступа : www.elitarium.ru

310. Селезнева Н. Проектирование квалификационных требований к специалистам с высшим образованием / Н. Селезнева, Ю. Татур. М. : Ис-след. центр проблем качества подготовки специалистов, 1990. - 23 с.

311. Семин Ю. Н. Интеграция содержания инженерного образования: дидактический аспект / Ю. Н. Семин. Ижевск : Изд-во ИжГТУ, 2000.140 с.

312. Сенге П. Пятая дисциплина / П. Сенге. М. : Олимп-Бизнес,1999.-408 с.

313. Серчинок С. А. Дидактические основы построения интегрированных курсов : автореф. дис. . канд. пед. наук / С. А. Серчинок. СПб., 1992.- 18 с.

314. Сидоренко Е. В. Технология создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. СПб. : Речь, 2007. - 336 с.

315. Скиба Е. Тема марта'06: Оценка эффективности обучения. Дайджест по девяти основным моделям оценки : По материалам статьи Мартина Шмаленбаха Электронный ресурс. / Е. Скиба. Режим доступа : www.hr-zone.net

316. Скиннер Б. Наука об учении и искусстве обучения / Б. Скиннер // Программированное обучение за рубежом. М., 1968. - С. 32-47.

317. Сластенин В. А. Доминанта деятельности / В. А. Сластенин // Народное образование. 1997. - № 9. - С. 41-42.

318. Смирнов С. Болонский процесс: перспективы развития в России / С. Смирнов // Высшее образование в России. 2004. - № 1. - С. 43-51.

319. Смолкин А. М. Методы активного обучения / А. М. Смолкин. -М. : Высш. шк., 1991.

320. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности. Курск : Изд-во КГПУ,2000.- 184 с.

321. Социальные технологии: толковый словарь / отв. ред. В. Иванов. М. ; Белгород : Луч - Центр соц. технологий, 1995. - 309 с.

322. Спенсер Л. М. мл. Компетенции на работе : пер. с англ. / Л. М. Спенсер мл., С. М. Спенсер. М. : HIPPO, 2005. - 384 с.

323. Стайнов Г. Н. Проектирование педагогической системы преподавания курса «Детали машин» / Г. Н. Стайнов. М. : Педагогика-Пресс, 1999.- 192 с.

324. Стайнов Г. Н. Педагогические системы преподавания общетехнических дисциплин / Г. Н. Стайнов. М. : Педагогика-Пресс, 2002. - 202 с.

325. Стремоусова Е. Н. Характер межличностных отношений и эффективность обратной связи / Е. Н. Стремоусова // Мир психологии. 2009. -№4.-С. 223-235.

326. Стратегия модернизации содержания общего образования : матер. для разработки документов по обновлению общего образования. М. : Мир книги, 2001. - 91 с.

327. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. -СПб. : Питер, 2001.

328. Субетто А. И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций / А. И. Субетто. -СПб. ; М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 72 с.

329. Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний. (Психологические основы) / Н. Ф. Талызина. М. : Изд-во МГУ, 1984. - 344 с.

330. Талызина Н. Ф. Пути разработки профиля специалиста / Н. Ф. Талызина, Н. Т. Печенюк, Л. Б. Хихловский. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1987. - 173 с.

331. Талызина Н. Ф. Педагогическая психология : учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / Н. Ф. Талызина. М. : Академия, 1998. -288 с.

332. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций : пер. с англ. / П. Сенге, А. Клейнер, Ш. Роберте и др.. М. : Олимп- Бизнес, 2004. - 624 с.

333. Твардовский В. Секреты биржевой торговли. Торговля акциями на фондовых биржах / В. Твардовский, С. Паршиков. М. : Альпина Пабли-шерз, 2010.-568 с.

334. Тейлор Ш. Социальная психология / Ш. Тейлор, Л. Пипло, Д. Сире. СПб. : Питер, 2004. - 768 с.

335. Теоретическая и прикладная социальная психология / отв. ред. А. К. Улеров. М. : Мысль, 1988. - 335 с.

336. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии.-М. : Наука, 1975.

337. Теория прогнозирования и принятия решений / под ред. С. А. Саркисяна. М. : Высш. шк., 1972. - 331 с.

338. Тернер Д. С. Социальное влияние / Д. С. Тернер. СПб. : Питер, 2003.-256 с.

339. Ткаченко А. Н. Взаимосвязь объяснительных принципов психологической науки / А. Н. Ткаченко // Вопросы психологии. 1977. - № 4. -С. 27-39.

340. Толстова Ю. Н. Существует ли проблема социологического измерения / Ю. Н. Толстова // Социология: 4М. 1995. - № 5-6. - С. 103-117.

341. Толстяков Р. Р. Мировые трансформационные тенденции образовательных процессов / Р. Р. Толстяков // Вестн. Челябин. гос. ун-та. 2009. -№1(139).- Вып. 17. - С. 27-30.

342. Торн К. Полное руководство по тренингу / К. Торн, Д. Маккей. -М. : ИНФРА.-М., 2002.

343. Тренинг персонала : учеб. пособие / А. О. Блинов, О. В. Василевская, В. П. Невежин, Н. В. Смоляков. М. : Кнорус, 2005. - 496 с.

344. Трусов В. П. Социально-психологические исследования когнитивных процессов / В. П. Трусов. Л., 1980. - 146 с.

345. Тычкова Т. В. Информационная культура как фактор социализации студенческой молодежи / Т. В. Тычкова // Вестн. Поволж. акад. гос. службы. 2007. - № 12.-С. 51-56.

346. Тютюнник В. И. Начальный этап развития субъекта творческого труда (оптимистическая теория личности) / В. И. Тютюнник. М. : РПО, 2003.

347. Ужакина Ю. Управляющий партнер компании «Амплуа», Оценка эффективности обучения: что, как и зачем оценивать Электронный ресурс. / Ю. Ужакина. М., 2008. - Режим доступа : http://www.trainings.ru/ НЬгагу/аПю1е8/2009/

348. Улеров А. К. Актуальные проблемы социальной психологии / А. К. Улеров. М. : Мысль, 1981. - 93 с.

349. Уорд П. Метод 360 градусов / П. Уорд. М. : Гиппо, 2006. -352 с.

350. Уотсон Дж. Б. Психология как наука о поведении / Дж. Б. Уотсон. M. ; JT., 1926.-212 с.

351. Урсул А. Д. Информатизация общества. Введение в социальную информатику : учеб. пособие / А. Д. Урсул. М. : Акад. общ. наук, 1990. -191 с.

352. Факторы, влияющие на групповую динамику Электронный ресурс. // Психологические аспекты управления. Режим доступа : http// psymanager.km.ru

353. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. М. : Изд-во ИПТ, 2002. - 490 с.

354. Фоломеева Т. В. Фокус-группа как качественный метод социально-психологического исследования / Т. В. Фоломеева // Методы социально психологического исследования / под. ред. Т. В. Фоломеевой. Кемерово : ЮНИТИ, 2002. - С. 159-212.

355. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения / К. Фопель. М. : Генезис, 2002. -336 с.

356. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение / К. Фопель. М. : Генезис, 2003. - С. 123-126.

357. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К. Фопель. М. : Генезис, 2007. - 256 с.

358. Фопель К. Барьеры, блокады, кризисы в групповой работе / К. Фопель. М. : Генезис, 2008. - 160 с.

359. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего / К. Фопель. М. : Генезис, 2008. - 256 с.

360. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых / К. Фопель. М. : Генезис, 2010. - 360 с.

361. Фресс П. Эмоции / П. Фресс // Экспериментальная психология / под ред. П. Фресса, Ж. Пиаже. М., 1975. - Вып. V, гл. XVI. - С. 111-195.

362. Фром Э. Бегство от свободы / Э. Фром. М. : Мир, 1986. - 466 с.

363. Хабермас Ю. Будущее человеческой природы / Ю. Хабермас. -М, 2002.

364. Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне. Двенадцать лекций / Ю. Хабермас. М. : Весь Мир, 2008. - 416 с.

365. Холл К. Теории личности / К. Холл, Г. Линдсей. М. : КСП+,1997.-720 с.

366. Хомский Н. Язык и мышление / Н. Хомский. М. : Изд-во Мос-ков. ун-та, 1972. - 126 с.

367. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты : Доклад на отделении философии образования и теории педагогики РАО 23 апреля 2002 г. Центр «Эйдос» Электронный ресурс. / А. В. Хуторской. Режим доступа : www.eidos.ru/news/compet/htm

368. Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге / Н. Ю. Хрящева, С. И. Макшанов. СПб., 1993. - 312 с.

369. Цодикова Д. С. Ключевые компетенции менеджера XX века : практический курс Электронный ресурс. / Д. С. Цодикова. Режим доступа : http:/www.buk.irk.ш/chairs /management/programs /zodikova.htm

370. Черепанов В. С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях / В. С. Черепанов. М. : Педагогика, 1989. - 152 с.

371. Чернышев А. С. Социальное обучение молодежи: оптимальные условия, принципы, технологии / А. С. Чернышев, Ю. А. Лунев. Курск : Изд-во КГПУ, 1999. - 134 с.

372. Чешков М. А. Глобальное видение и новая наука / М. А. Чешков. -М., 1998.-81 с.

373. Шапошников К. В. Контекстный подход в процессе формирования профессиональной компетентности будущих лингвистов-переводчиков : автореф. дис. . канд. пед. наук / К. В. Шапошников. Йошкар-Ола, 2006. -26 с.

374. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера / В. М. Шепель. М. : Народное образование, 1999. - 430 с.

375. Щедровицкий Г. П. Избранные труды / Г. П. Щедровицкий. М. : Шк. культ, полит., 1995. - 800 с.

376. Щедровицкий Г. П. Исходные представления и категориальные средства теории деятельности / Г. П. Щедровицкий // Избранные труды. М., 1995.-С. 233-280.

377. Щедровицкий Г. П. Об исходных принципах анализа проблемы обучения и развития в рамках теории деятельности Электронный ресурс. / Г. П. Щедровицкий. Режим доступа : http://www.fondgp.ru/gp/biblio/rus/32

378. Щедровицкий Г. П. Организационное проектирование в системеуправленческой деятельности Электронный ресурс. / Г. П. Щедровицкий. -Режим доступа : http://www.acconcept.ra/pubHsh/publications.php?id=l& num=61

379. Щедровицкий Г. П. Организация, руководство, управление. Электронный ресурс. / Г. П. Щедровицкий. Режим доступа : http:// oru2.narod.ru/book/02-lect2.htm

380. Щеколдина А. А. Должностной переход в профессиональном становлении специалиста : автореф. дис. . канд. психол. наук / А. А. Щеколдина. М., 2002. - 26 с.

381. Щипанов В. В. Интегративно-дивергентное проектирование мультдисциплинарных образовательных систем / В. В. Щипанов. М. : Ис-след. центр проблем качества подготовки специалистов, 1997. - 173 с.

382. Эльконин Д. Б. О структуре учебной деятельности / Д. Б. Элько-нин // Избр. психол. тр. М. : Педагогика, 1989. - С. 212-220.

383. Эльконин Д. Б. Детская психология / Д. Б. Эльконин. М. : Академия, 2004.-384 с.

384. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам / Ж. Завьялова и др.. М. : Речь, 2008. - 160 с.

385. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности : методологические проблемы современной науки / Э. Г. Юдин. -М. : Наука, 1978. -391 с.

386. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы / В. А. Ядов. Саратов : Изд-во Саратов, ун-та, 1995. - 331 с.

387. A longitudinal study of engineering student performance and retention, Gender differences in student performance and attitudes / R. M. Felder etal. //Eng. ed. 1995. - № 8.-P. 151-163.

388. Alexander P. A. Handbook of educational psychology / P. A. Alexander, P. H. Winne. N.Y., 2009. - 1059 p.

389. Argyle M. The social psychology of work / M. Argyle. -Harmodsworth : Penguin books, 1989.

390. Argyris C. Organizational learning: A theory of action perspective / C. Argyris, D. A. Schon. Reading, MA : Addison-Wesley Publishing Co., 1978.-326 p.

391. Argyris C. Good Communication that Blocks Learning / C. Argyris //

392. Harvard Business Review. 1994. - July/Aug.

393. Argyris C. Teaching Smart People How to Learn / C. Argyris // Harvard Business Review. 2008. - Sept. - P. 98-112.

394. Arps G. F. Work with knowledge of results versus work without knowledge of results / G. F. Arps // Psychological Monographs. 1920. - Vol. 28. -P. 1-14.

395. Ash M. G. Cultural Contexts and Scientific Change in Psychology: Kurt Lewin in Iowa / M. G. Ash // American Psychologist. 1992. - Vol. 47. -№2.-P. 198-207.

396. Astorga H. H. Skills, competencies, and commonsense Electronic resource. / H. H. Astorga. 2002. - URL : http://www.apmforum. com/columns/eaststrategy .htm

397. Averill J. P. Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress / J. P. Averill // Psychological bulletin. 1973. - Vol. 80, № 4. - P. 286303.

398. Bailey K. D. Sociology and the New Systems Theory: Toward a Theoretical Synthesis / K. D. Bailey. N. Y. : State of New York Press, 1994.

399. Baker D. P. Global trends in educational policy / D. P. Baker,

400. A. W. Wiseman. 2005. - 328 p.

401. Banathy B. Designing Social Systems in a Changing World /

402. B. Banathy. -N. Y. : Plenum, 1996.

403. Bateson G. Steps to an Ecology of Mind / G. Bateson. N. Y. : Ballantine, 1972. -458 p.

404. Bedingham K. Proving the effectiveness of training / K. Bedingham // Industrial and Commercial Training. 1997. - Vol. 29, № 3. - P. 88-91.

405. Bennis W. G. Leaders: The Strategies for Taking Charge / W. G. Bennis, B. Nanus. -N. Y. : Harper & Row, 1985.

406. Bennis W. G. Why Leaders Cant Lead / W. G. Bennis. San Francisco : Jossey-Bass, 1989.

407. Benoit C. A model of organizational learning and the diagnostic process supporting it / C. Benoit, K. D. Mackenzie // The Learning Organization. -1994.-Vol. 1, №3.-P. 26-37.

408. Bertalanffy L. von. Organismic Psychology and Systems Theory / L. von Bertalanffy. Worchester : Clark University Press, 1968.

409. Bishop S. The complete feedback skills training book / S. Bishop. -Hampshire : APD Association, 2000.

410. Bloom B. S. Evaluation to Improve Learning / B. S. Bloom, G. F. Madaus, J. T. Hastings. -N. Y. : McGraw-Hill, Inc., 1981.

411. Bolton T. Implementing key skills in further education: perceptions and issues / T. Bolton, T. Hyland // Journ. of further and higher education. 2003. -№27-1.-P. 15-26.

412. Boring E. G. A History of Experimental Psychology / E. G. Boring. -2nd ed.-N. Y., 1950.

413. Boyatzis R. E. The competent manager: a model for effective performance / R. E. Boyatzis. N. Y. : Wiley, 1982. - 230 p.

414. Bramley P. Evaluating effective management learning / P. Bramley // Journ. of European Industrial Training. 1999. - Vol. 23, № 3. - P. 145-153.

415. Bronfenbrenner U. The ecology of developmental processes / U. Bronfenbrenner, P. A. Morris // Handbook of Child Psychology / ed. by R. Lerner.-5th ed.-N. Y. : Wiley, 1998.-P. 993-1028.

416. Brookefield S. D. Understanding and Facilitating Adult Learning / S. D. Brookefield. Milton Keynes : Open University Press, 1986.

417. Brown K. Fifth Dimension and 4-H: Complementary Goals and Strategies. FOCUS: A monograph of the 4-H Center for Youth Development / K.Brown, M. Cole. UC Davis : Center For Youth Development, 1997. -Fall. 3 : 4.

418. Bruner J. Acts of meaning / J. Bruner. Cambridge MA : Harvard University Press, 1990.

419. Buckler B. A learning process model to achieve continuous improvement and innovation / B. Buckler // The Learning Organization. 1996. -Vol. 3,№3.-P. 31-39.

420. Buckler B. A. Practical steps towards a learning organization: applying academic knowledge to improvement-nd innovation-in-business-processes / B. A. Buckler // The Learning Organization. - 1998. - Vol. 5, № 1. - P. 15-23.

421. Business Enhancement Skills Solutions Electronic resource. URL : http://www.amanet.org/individualsolutions/seminars. aspx?SelectedSolutionType= Seminars

422. Bynner J. Education for what? Education and training / J. Bynner. -1998. -№40-1. -P. 4-5.

423. Bynner J Qualifications, basic skills and accelerating social exclusion / J. Bynner, S. Parsons // Journ. of education and work. 2001. - № 14. -P. 280291.

424. Campbell C. P. Training course/program evaluation: principles and practices / C. P. Campbell // Journ. of European Industrial Training. 1998. -Vol. 22, № 8. - P. 323-344.

425. Capra F. The Web of Life-A New Scientific Understanding of Living Anchor Systems / F. Capra. -N. Y., 1997.

426. Carroll J. M. The Task-Artifact Cycle. Designing interaction, psychology at the human-computer interface / J. M. Carroll, W. Kellogg, M. B. Rosson. Cambridge : Cambridge University Press, 1991.

427. Cavell T. A. Social adjustment, social performance and social skills: A three-component model of social competence / T. A. Cavell // Journ. of Clinical Child Psychology. 1990. - Vol. 19, № 2. - P. 111-122.

428. Checkland P. Systems thinking, Systems practice / P. Checkland. -N. Y. : Wiley, 1981.

429. Checkland P. Systems Thinking, Systems Practice / P. Checkland. -Chichester : John Wiley & Sons, Ltd., 1997.

430. Cheetham G. Towards a holistic model of professional competence / G. Cheetham, G. Chivers // Journ. of European Industrial Training. 1996. -Vol. 20, №5.-P. 20-30.

431. Chomsky N. Language and Mind / N. Chomsky. N. Y. : Harcourt, Brace & World, 1968.

432. Chomsky N. Problems of Knowledge and Freedom / N. Chomsky. -N. Y. : Pantheon Books, 1971.

433. Churchman C. W. The systems approach / C. W. Churchman. -N. Y. : Laurel, 1968.

434. Churchman C. W. The design of inquiring systems / C. W. Churchman. -N. Y. : Basic Books, 1971.

435. Civelli F. F. New competences, new organizations in a developing world / F. F. Civelli // Industrial and Commercial Training. 1997. - Vol. 29, № 7. - P. 226-229.

436. Clegg W. H. Management training evaluation: an update / W. H. Clegg // Training and Development Journal. 1987. - Vol. 41, № 2. -P. 65-71.

437. Coates D. E. Hard skills vs. soft skills Electronic resource. / D. E. Coates. URL : http://www.2020insight.net/Docs4/PeopleSkills.pdf

438. Cogburn D. L. Globalization, Knowledge, Education and Training in Information Age Electronic resource. / D. L. Cogburn. URL : www.unesco.org,

439. Cognitive Artifacts. Designing interaction, psychology at the humancomputer interface / ed. by D. A. Norman, J. M. Carroll. Cambridge : Cambridge University Press, 1991. - P. 17-38.

440. Coffield F. Skills for the future: i've got a little list / F. Coffield // Assessment in education. 2002. - № 9.

441. Cole M. Socio-cultural-historical psychology: some general remarks and a proposal for a new kind of cultural-genetic methodology / M. Cole // Sociocultural Studies of Mind / ed. by J. V. Wertsch. Cambridge : Cambridge University Press, 1995.

442. Cole M. Cultural Psychology: A once and future discipline / M. Cole. Cambridge MA : Cambridge University Press, 1996.

443. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations Electronic resource. URL : http://www.eiconsortium.org/

444. Corning P. The Synergism Hupothesis: A Theory of Progressive Evolution / P. Corning. -N. Y. : McGRaw Hill, 1983.

445. Crabe S. Evaluational manual / S. Crabe. Paris : UNESCO, 1983.

446. Crossley M. Comparative and international research in education / M. Crossley, K. Watson // Oxford Review of Education. 2009. - Vol. 35, № 5. -P. 633-649.

447. Cullen J. Socially constructed learning: a commentary on the concept of the learning organization / J. Cullen // The Learning Organization. 1999. -Vol. 6, № 1,-P. 45-52.

448. Darling M. Finding Strategies to teach Soft Skills Electronic resource. / M. Darling, C. Stephenson. URL : http://cemc2.math.uwaterloo.ca /csteachers/Institute2003/resources/Presenters/StephensonChris/SoftSkills.ppt

449. Davis L. Developing capable employees: the work activity briefing / L. Davis, S. Hase // Journ. of Workplace Learning: Employee Counseling Today.1999. Vol. 11, № 8. - P. 298-303.

450. Davis B. G. Tools for Teaching / B. G. Davis. San Francisco : Jossey-Bass, 2009.-417 p.

451. Dawson R. Fill this in before you go: under-utilized evaluation sheets / R. Dawson // Journ. of European Industrial Training. 1995. - Vol. 19, № 2. -P. 3-7.

452. De Bone E. The direct Teaching of thinking as a skill / E. De Bone // Phi Delta Kappa. 1983. Vol. 64. - P. 703-708.

453. Denton D. K. Competence-based team management / D. K. Denton // Team Performance Management an International Journ. 1995. - Vol. 1, № 4. -P. 5-12.

454. Dewey J. Human Nature and Experience / J. Dewey. N. Y. : Macmillan, 1963.

455. Dimmock C. Globalization and societal culture: redefining schooling and school leadership in the twenty-first century / C. Dimmock, A. Walker // Compare. 2000. - Vol. 30, № 3.

456. Drucker P. F. The New Realities / P. F. Drucker. Oxford , 1996.

457. Edvards R. Globalization and Pedagogy. Space. Place and Identity / R. Edvards, R. Usher // Adult Education Quarterly August. 2001. - № 51. - P. 73-287.

458. Eisler K. M. Perfecting Social Skills / K. M. Eisler, L. W. Fredericsen. -N. Y. ; L., 1980.

459. Ellstrom P. E. The many meanings of occupational competence and qualification / P. E. Ellstrom // Key qualifications in work and education / ed. by W. J. Nijhof, J. N. Streumer. Dordrecht : Kluwer Academic Publishers. 1998. -P. 39-50.

460. Emotional Competence Framework. Developed from Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations Electronic resource., -1998.- URL : www.eiconsortium.org/reports/emotionalcompetenceframe work.html

461. Engestrijm Y. Training for Change: New Approach to Instruction and Learning in Working Life / Y. Engestrijm. Geneva : International Labour Office, 1994.

462. Erskine J. Teaching with Cases / J. Erskine, M. R. Leenders, L. A. Mauffette-Leenders. L. : Ontario : Richard Ivey School of Business ; The

463. University of Western Ontario, 1998.

464. ESF Programme Evaluation Unit Report.Education & Training for New Forms of Work Organisation Electronic resource. URL : http://www.fas.ie /en/pubdocs/SoftSkillsDevelopment.pdf

465. Fester C. B. Schedules of Reinforcement / C. B. Fester, B. F. Skinner. -N. Y., 1957.

466. Fitz J., Davies B., Evans J. Educational policy and Social reproduction / J. Fitz, B. Davies, J. Evans. N. Y., 2008.

467. Field L. Managing Organizational Learning: From Rhetoric to Reality / L. Field, B. Ford. Melbourne : Longman, 1995.

468. Flood R. L. Rethinking the Fifth Discipline: Learning within the unknowable» / R. L. Flood. L. : Routledge, 1999.

469. Frank H. D. The use of action learning in British higher education // Education + Training. 1996. - Vol. 38, № 8. - P. 7-15.

470. Freeman S. Integrated and assessed skills development an emerging model / S. Freeman // Education+Training. 1994. - Vol. 36, № 4. - P. 11-17.

471. Frish M. Social skills and stress management training to enhance patients interpersonal competencies / M. Frish // Psychotherapy: Theory, Research and Practice. 1982. - Vol. 19, № 3. - P. 349-358.

472. Garavan T. N. Interpersonal skills training for quality service interactions / T. N. Garavan // Industrial and Commercial Training. 1997. - Vol. 29, №3,-P. 70-77.

473. Garavan T. N. The learning organization: a review and evaluation / T. N. Garavan // The Learning Organization. 1997. - Vol. 4, № 1. - P. 18-29.

474. Garavan T. N. Training, development, education and learning: different or the same? / T. N. Garavan // Journ. of European Industrial Training. -1997. Vol. 21, № 2. - P. 39-50.

475. Garrett B. Tlie Learning Organization / B. Garrett. L. : Fontana, 1997.

476. Gender and ethnicity differences in freshmen engineering student attitudes: a cross-institutional study, / M. Bestergfield-Sacre et. al. // Eng. Ed. -2001.-№90.-P. 477-489.

477. Gendlin E. T. Experiencing and the Creation of Meaning / E. T. Gendlin. -N. Y., 1962.

478. Gerber R. How do workers learn in their work? / R. Gerber // The Learning Organization. 1998. - Vol. 5, № 4. - P. 168-175.

479. Giddens A. The Constitution of Society / A. Giddens. Berkeley: Univ. of Calif. Press, 1979.

480. Giddens A. The Consequences of Modernity / A. Giddens. -Cambridge : Polity in association with Blackwell, 1990. -186 p.

481. Green M. Benchmark Testware Electronic resource. / M. Green. -URL : http://www. aptitude-testing.com

482. Green M. Soft Skills vs. Hard Skills? Electronic resource. / M. Green. URL : http://www.aptitude-testing.com/hrpeople.htm

483. Greenan K. Developing transferable personal skills / K. Greenan, P. Humphreys, H. Mcllveen // Education + Training. 1997. - Vol. 39, № 2. -P. 71-78.

484. Gordon T. P.E.T. Parent Effectiveness Training / T. Gordon. N. Y. : Plume Book, 1970.

485. Habermas J. Toward a theory of communicative competence / J. Habermas//Recent Sociology.-N. Y. : Macmillan, 1970.-P. 114-148.

486. Habermas J. The Theory of Communicative Action / J. Habermas. -Cambridge : Polity, 1987. Vol. 2.

487. Hafford K. Cognitive and social skills correlates of social anxiety // British Journal of Clinical Psychology / K. Hafford, M. Foddy. 1982. - Vol. 29, №1.-P. 17-28.

488. Harre R. Motives and Mechanisms: an Introductions to the Psychology of Action / R. Harre, D. Clark, N. DeCarlo. L. ; N. Y. : Methuen, 1985.

489. Helder F. Trends in cognitive theory/ F. Helder // Contemporary approaches to cognition. Harvard : Harvard University Press, 1957.

490. Henderson S. E. Role of feedback in the development and maintenance of a complex skill / S. E. Henderson // Journ. of Experimental Psychology: Human Perception and Performance. 1977. - Vol. 3, № 2. - P. 224233.

491. Herman J. L. The Programme Evaluation Kit / J. L. Herman. L. : Sage, 1987.

492. Hoagland-Smith L. Education Needs to Emphasize Soft Skills that Translate into Hard Cold Cash Electronic resource. / L. Hoagland-Smith. URL : www.processspecialist.com

493. Hodgson A. Improving the «Use» and «Exchange Value of Key Skills» Electronic resource. / A. Hodgson, K. Spours, C. Savory // Institute of574

494. Education, University of London. 2001. - № 4. - URL : http://www.nrdc.org.uk/ forumsthread. asp?ThreadID=2 75

495. Hoso Asahi. Joho sangyo ron. Information Industry Theory: Dawn of the Coming Era of the Ectodermal Industry / Hoso Asahi, Umesao Tadao. -Tokyo: VP, 1963.- 156 p.

496. Humphreys P. Developing work-based transferable skills in a university environment / P. Humphreys, K. Greenan, H. Mcllveen // Journal of European Industrial Training. 1997. - Vol. 21, № 2. - P. 63-69.

497. Hutchins E. Cognition in the World / E. Hutchins. Cambridge (Mass.) : MIT Press, 1995. - 356 p.

498. Hutmacher W. Key competencies for Europe / W. Hutmacher // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Cooperation (CDCC) // Secondary Education for Europe Strasburg. -1997.

499. Hyland T. Meta-competence, metaphysics and vocational expertise / T. Hyland // Competence and Assessment. Sheffield : Employment Department. - 1992.-№20.-P. 22-24.

500. Hymes D. On communicative competence / D. Hymes // Sociolinguistics: Selected Readings. Harmondsworth : Penguin, 1972. - P. 269293.

501. Interrogating the connections between knowledge, skills and service // Journ. of Management Studies. -2001. -№ 38. Nov.

502. James C. The evaluation of goal and goal-free training innovation / C. James, I. Roffe // Journ. of European Industrial Training. 2000. - Vol. 24, № 1. - P. 12-20.

503. Jasrotia P. Is Technical Writing a viable career option? Electronic resource. / P. Jasrotia. URL : http://www.expressitpeople.com/20020805/ cover.shtml

504. Jasrotia P. Selling hard skills through soft skills Electronic resource. / P. Jasrotia. URL : http://www.itpeopleindia.com/20030203/cover.shtml

505. Johnson C. The essential principles of action learning / C. Johnson // Journ. of Workplace Learning. 1998. - Vol. 10, № 6/7. - P. 296-300.

506. Jubb R. Competences in management development: challenging the myths / R. Jubb, D. Robotham // Journ. of European Industrial Training. 1997. -Vol. 21, №5.-P. 171-175.

507. Kay R. Learning to be systemic: some reflections from a learning575organization / R. Kay, R. Bawden // The Learning Organization. 1996. - Vol. 3, №5. -P. 18-25.

508. Kennie T. J. M. The growing importence of CPD / T. J. M. Kennie // Continuing Professional Development. 1998. - Vol. 1, № 4. - P. 154-164.

509. Kirk J. Realibility and validity in qualitative research, qualitative research methods / J. Kirk, M. L. Miller. Newbury Park: Sage, 1986. - Vol.1.

510. Kirkpatrick D. L. Evaluation / D. L. Kirkpatrick // Training and development handbook / ed. By R. L. Craig. 3rd ed. - 1987.

511. Kirkpatrick D. L. Evaluating training programs: the four levels Electronic resource. / D. L. Kirkpatrick. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. - URL : http://home.att.net/~nickols/evaluatingtraining.htm

512. Kirkpatrick D. L. Evaluating Training Programs: the Four Levels / D. L. Kirkpatrick. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 1994.

513. Klir G. J. An Approach to General Systems Theory / G. J. Klir. -N. Y. : Van Nostrand Reinhold Company, 1969.

514. Kluger A. N. Feedback interventions: toward the understanding of a double-edged sword / A. N. Kluger, A. S. DeNisi // Current directions in psychological Science. 1998. - Vol. 7.

515. Kolb D. A. Towards an Applied Theory of Experiential Learning / D. A. Kolb, R. Fry // Theories of Group Processes / ed. by C. L. Cooper. L., 1975.

516. Laszlo E. The Systems View of the World / E. Laszlo. Hampton Press, NJ, 1996.

517. Learning's Role in Employee Engagement: Executive Summary Electronic resource., URL : http://store.astd.org/Default.aspx?tabid=167& ProductId=21134

518. Lemkow A. The Wholeness Principle: Dynamics of Unity Within Science, Religion & Society / A. Lemkow. Wheaton : Quest Books, 1995.

519. Leslie L. L. Women and minorities in science and engineering; a life sequence analysis / L. L. Leslie, G. T. McClure, R. L. Oaxaca ; ed. By J. Higher. -1998. № 9 (69). - P. 239-276.

520. Luscher M. The Luscher Color Test / M. Luscher ; ed. by Ian A. Scott. -N. Y. : Pocket Books, 1971.

521. Mann S. Wliat should training evaluations evaluate? / S. Mann, I. T. Robertson // Journ. of European Industrial Training. 1996. - Vol. 20, № 9. -P. 14-20.

522. Maslow A. Motivation and Personality / A. Maslow. N. Y. : Harper, 1954.-369 p.

523. Matthews P. Workplace learning: developing an holistic model / P. Matthews // The Learning Organization. 1999. - Vol. 6, № 1. - P. 18-29.

524. McCartney J. Workplace innovations in the Republic of Ireland / J. McCartney, P. Teague // Economic and Social Review. 1998. - Vol. 28 (4). -P. 381-399.

525. McClelland D. C. Identifying competencies with behavioral-event interviews / D. C. McClelland // Psychological Science. 1989. - № 19. - P. 331339.

526. McClelland D. C. The concept of competence / D. C. McClelland // Competence at Work. -N. Y. : John Wiley & Sons, 1993.

527. McFarlane A. C. The longitudinal course of posttraumatic morbidity: the range of outcomes and their predictors / A. C. McFarlane // Journ. of Nervous and Mental Disease. 1988. - Vol. 176. - P. 30-39.

528. Merriam-Webster Online Dictionary Electronic resource. URL : http://www.merriam-webster.com/info/copyright.htm

529. Mirabile R. J. Everything you wanted to know about competency modeling / R. J. Mirabile // Training and development. 1997. - Aug. - P. 73-77.

530. Morrison I. Soft skills Electronic resource. / I. Morrison. URL : http://www.medhunter.com

531. Mumford A. Learning in action / A. Mumford // Industrial and Commercial Training. 1995. - Vol. 27, № 8. - P. 36^10.

532. Mumford A. The learning organization in review / A. Mumford // Industrial and Commercial Training. 1995. - Vol. 27, № 1. - P. 9-16.

533. Murnane R. J. Teaching the New Basic Skills, Principles for Educating Children to Thrive in a Changing Economy / R. J. Murnane, F. Levy. -N. Y. : Free Press, 1996.

534. Nabi G. R. Graduates' perceptions of transferable personal skills / G. R. Nabi, D. Bagley // Education + Training. 1999. - Vol. 41, № 4. - P. 184-193.

535. Nicols F. Evaluating Training: There is no «cookbook» approach // Electronic resource. / F. Nicols. URL : http:// home.att.net /-nickols/evaluate.htm

536. Odum H. Ecological and General Systems: An introduction to systems ecology / H. Odum. Colorado : Colorado University Press, 1994.

537. Overtoom Ch. Employability Skills: An Update. ERIC Digest no. 220,5772000 Electronic resource. / Ch. Overtoom. URL : http://www.calpro-online. org/eric/docgen.asp?tbl=digests&ID=105

538. Owens R. G. Organizational Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform / R. G. Owens. 8th ed. - Boston : Pearson Education, Inc, 2004.

539. Parry S. B. The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study / S. B. Parry // Training. 1996. - № 33. - P. 48-56.

540. Pedlar M. The Learning Company / M. Pedlar, J. Burgoyne, T. Boy dell. -N. Y. : McGraw-Hill, 1991.

541. Pellerin C. How NASA Builds Teams: Mission Critical Soft Skills for Scientists, Engineers, and Project Teams / C. Pellerin. 2009. - 288 p.

542. Pfeffer J. The knowing-doing gap : how smart companies turn knowledge into action / J. Pfeffer, R. I. Sutton. Boston, Mass. : Harvard Business School Press, 2000.-314 p.

543. Phillips J. J. Return on Investment in training and performance improvement programs / J. J. Phillips. 2nd ed. - Butterworth-Heinemann, 2003.

544. Pulko S. H. Teaching «soft» skills to engineers, International Journal of Electrical Engineering Education. Electronic resource. / S. H. Pulko, S. Parikh. 2003. - Oct. - URL : http://findarticles.eom/p/articles/miqa3792/is200310 /ain9312302/

545. Role of the Key Skills Qualification within Curriculum 2000. Lifelong Learning Group. IOE/Nuffield Series 4. Institute of Education, University of London, July 2001 Electronic resource. URL : http://www.nrdc.org.uk/ forumsthread.asp?ThreadID:=275

546. Roth G. Car Launch With Heart: The Story of «AutoCo Epsilon» / G. Roth, A. Kleiner et al. N. Y. : Oxford University Press, 1999.

547. Salomon G. Distributed cognitions: psychological and educational considerations / G. Salomon. Cambridge : Cambridge University Press. 1993.

548. Salovey P. Emotional intelligence / P. Salovey, J. D. Mayer // Imagination, Cognition, and Personality. 1990. - Vol. 9. - P. 185-211.

549. Salovey P. The positive psychology of emotional intelligence / P. Salovey, J. D. Mayer, D. Caruso // Handbook of positive psychology. N. Y. : Oxford, 2002.-P. 159-171.

550. Schein E. H. Organizational Psychology / E. H. Schein. 3rd ed. -New Jersey : Prentice-Hall, 1980.

551. Schools That Learn: A Fifth Discipline Fieldbook for Educators, Parents, and Everyone Who Cares About Education / ed. by P. Senge. N. Y. : Doubleday Dell Publishing Group, 2000.

552. Seckler S. E. Teaching soft skills can be hard worthwhile work Electronic resource. / S. E. Seckler. URL : http://www.lawyersweekly.com/ reprints/seckler 19 .htm

553. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) Electronic resource. / URL : http://wdr.doleta.gov/SCANS/

554. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills. What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000. Washington, DC: U.S. Department of Labor, 1991 (ED 332 054).

555. Self-directed learning in a work context / R. Gerber, C. Lankshear, S. Larsson, L. Svensson // Education & Training. 1995. - Vol. 37, № 8. - P. 26-32.

556. Selling Your Soft Skills Electronic resource. URL : http://searchcio.techtarget.com/sDefinition/0„sidl82gcil314684,00.html

557. Sells S. B. On the Nature of Stress / S. B. Sells // Social and Psychological factors in Stress. -N. Y., 1970.

558. Selye H. Stress, cancer and the mind / H. Selye // Cancer, stress, and death. N.Y. ; L., 1979.-P. 11-19.

559. Selz O. Zur Psychologie des produktiven Denkens und Irrtums. Eine experimentelle Forschung / O. Selz. Bonn : Cohen, 1922. - T. 2.

560. Senge P. M. The Leader's New Work: Building Learning Organizations / P. Senge // Sloan management Review. 1990. - № 32 (1). - P. 7-23.

561. Sherif M. Social Psychology / M. Sherif, C. Sherif. -N. Y., 1948.

562. Sherif M. The Concept of Reference Groups in Human Relations / M. Sherif // Group Relations at the Crossroads / ed. by M. Sherif and M. O. Wilson.-N. Y., 1953.

563. Short E. C. Gleanings and possibilities / E. C. Short // Competence: inquiries into its meaning and acquisition in educational settings / ed. by E. C. Short. Lanham : University Press of America. - 1984. -P.161-180.

564. Silverman D. Interpreting qualitative data: methods for analyzing talks, text and interaction / D Silverman. L. : Sage, 1993.

565. Silverman D. Qualitative research: Theory, method and practice / D. Silverman. L. : Sage, 1997.

566. Silverman D. Doing qualitative research. A practical handbook / D. Silverman. L. : Sage, 2000.

567. Skinner B. F. About Behaviorism / B. F. Skinner. -N. Y., 1974.

568. Soft skills development in the Irish Economy by FAS Electronic resource. URL : http://www.fas.ie/en/pubdocs/SoftSkillsDevelopment.pdf

569. Spencer L. M. Competence at work: models for superior performance / L. M. Spencer, S. M. Spencer. -N. Y. : John Wiley, 1993.

570. Steven M. The knowledge, skill and ability requirements for teamwork / M. Steven, M. A. Campion // Journ. of Management. 1994. -Vol. 20, №2.-P. 34^18.

571. Stress debriefing and patterns of recovery following a natural disaster / J. A. Kenardy, R. A. Webster, T. J. Lewin et al. // Journ. of Traumatic Stress. -1996.-№9.-P. 37^19.

572. Tammy A. Teaching Strategies/Mentorship Electronic resource. / A. Tammy. URL: http://teachertipstraining.suitel01.com/article.cfm/teach employabilityskills

573. Tanner D. Curriculum Development Theory into Practice / D. Tanner, L. Tanner. 3rd ed. - Columbus, OH. : Prentice Hall, 1995.

574. Tata Infotech Education to set up 120 centres Electronic resource. // The Economic times. 2002. Sep. 18. - URL: http://articles.economictimes. indiatimes.com/2002-09-18/news/27334448lcentres-rahul-thapan-e-leaming

575. Thakore D. G. Evaluating the Effectiveness of Training Electronic resource. / D. G. Thakore. 2008. - URL : http://www.citeman.com/1000-evaluating-the-effectiveness-of-trainingv/

576. Top 10 Soft Skills for Job Hunters By Kate Lorenz, Career Builder.com Editor Electronic resource. / URL : http://www.itpeopleindia. com/20030203/cover.shtml

577. Trowbridge M. H. An experimental study of Thorndike's theory of learning / M. H. Trowbridge, H. Cason // Journal of General Psychology. 1932. -№7.

578. Trower P. Social skills and work / P. Trower, H. T. Van der Molen // Social Psychology at Work. -N. Y., 1995. P. 206-224.

579. Tyler R. W. Basic Principles of Curriculum and Instruction / R. W. Tyler. Chicago : University of Chicago, 1949.

580. Tyler R. W. Evaluation for utilization / R. W. Tyler // Educational research, methodology, and measurement. An international handbook. Oxford : Pergamon, 1988.-P. 155-164.

581. Waters M. Globalization / M. Waters. N. Y. : Routledge. - 1995. -185 p.

582. Weinberg G. An Introduction to General Systems Thinking / G. Weinberg.-N. Y., 1975.

583. Wertsch J. V. The semiotic mediation of mental life / J. V. Wertsch // Semiotic mediation: Sociocultural and psychological perspectives / ed. by E. Merz, R. J. Parmentier. L. : Acad. Press, 1985.

584. Wertsch J. V. Vygotsky and the social formation of mind / J. V. Wertsch. Cambridge, MA : Harvard Univ. Press, 1985.

585. Whitney K. Dealing with Disengaged Students Electronic resource. / K. Whitney // Certification Magazine, Mediatec Publishing, Inc. 2007. - July. -URL : http://www.certmag.com/articlelists/

586. Wood D. Theory, training and technology: part I / D. Wood // Education + Training. 1995. - Vol. 37, № 1. - P. 12-23.

587. Zajda J. I. International handbook on globalisation, education and policy research / J. I. Zajda. 2005. - 828 p.