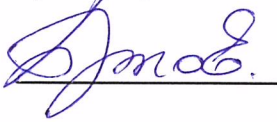


УТВЕРЖДЕНО

Начальник Дирекции
социальной сферы
Красноярской железной дороги

 Е.Ю. Бутов

**Дополнительная развлекательная общеразвивающая программа
«Детский корпоративный университет»**

Направленность: социально-гуманитарная

Уровень: базовый

Возраст обучающихся: 10-16 лет

Срок реализации: 16 часов

Авторы-составители:

Бутов Евгений Юрьевич,

Начальник Дирекции социальной сферы
Красноярской железной дороги,

Чурилов Денис Геннадьевич,

Начальник отдела реализации услуг и
маркетинга Дирекции социальной сферы
Красноярской железной дороги

Красноярск

2023 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Организация летнего отдыха – один из важных аспектов образовательной деятельности. Организованная деятельность детей в летний период позволяет сделать педагогический процесс непрерывным в течение всего года.

Содержанием летнего отдыха должен стать активно организованный отдых детей, способствующий снятию физического и психологического напряжения детского организма.

Дополнительная развлекательная общеразвивающая программа «Детский корпоративный университет» – форма организации образовательно-досуговой деятельности детей.

Данная программа по своей направленности является комплексной, т.е. включает в себя разноплановую деятельность, объединяет различные направления отдыха и воспитания детей в условиях лагеря с дневным пребыванием. Находясь в лагере дневного пребывания, дети ежедневно включаются в различные виды деятельности:

- Образовательная деятельность в рамках смены предусматривает воспитательные мероприятия интеллектуальной направленности, проектную деятельность, обучение по дополнительным общеобразовательным программам различной направленности: естественнонаучной, физкультурно-спортивной, художественной, социально-педагогической.
- Спортивно-оздоровительная деятельность способствует формированию культуры физического здоровья, интереса к спорту, мотивирует детей на заботу о своем здоровье и активный отдых. Физические нагрузки, свежий воздух, знакомство с красивыми уголками природы, проведение оздоровительных и различных спортивно-развлекательных мероприятий способствует созданию положительного физиологического и психологического фона.
- Творческая деятельность состоит из общелагерных и отрядных мероприятий (творческие конкурсы рисунков, стихов, изготовление плакатов; театрализованные игровые программы и т. д.). Получение новых знаний при подготовке к мероприятиям различной направленности (викторинам, конкурсам и т. п.) приводит к обогащению мировоззрения ребенка, что, в свою очередь, сказывается на изменении личностного поведения каждого члена коллектива.

Основными методами организации деятельности являются:

- метод игры (игры отбираются воспитателями в соответствии с поставленной целью);
- методы состязательности (распространяется на все сферы спортивной, творческой деятельности);
- метод коллективной творческой деятельности (КТД).

Направленность: социально-гуманитарная

Программа составлена таким образом, что при правильном педагогическом подходе к интересам обучающихся в процессе ее реализации создаются условия не только для овладения обучающимися корпоративными компетенциями и мягкими навыками, но и для решения конкретных личностных и профориентационных задач. Такая форма призвана повысить мотивацию школьников к дальнейшему трудоустройству в холдинг «РЖД».

В работе с «мягкими навыками» в формате выездных лагерей есть определенные неоспоримые преимущества. Этому способствуют несколько приоритетных факторов:

- Высокая интенсивность проживания событий со стороны и детского, и взрослого педагогического коллективов;
- Большое количество разноплановых мероприятий, которые позволяют отработать множество различных форматов взаимодействия;
- Построение тесных здоровых взаимоотношений и, таким образом, опыт формирования детских сообществ;
- Прохождение полного цикла динамики командного развития (на что в реальности уходит намного больше времени, и зачастую становится неконтролируемым опытными взрослыми);
- Возможность моделировать игровые и бытовые форматы.

Сочетание описанных факторов послужило предпосылкой к формированию программы «Детский корпоративный университет».

1. Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Детский корпоративный университет» (далее – Программа) разработана в соответствии со следующими нормативными документами:
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 996-р.;

4. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030года (Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р);
5. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 30.09.2020 г. №533 «О внесении изменений в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденный приказом министерства просвещения российской федерации от 09.11.2018 г. №196»;
6. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 03.09.2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;
7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
9. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.03.2016 г. № ВК-641/09 «Методические рекомендации по реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ, способствующих социально-психологической реабилитации, профессиональному самоопределению детей с ограниченными возможностями здоровья, включая детей-инвалидов, с учетом их особых образовательных потребностей»;
10. Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.11.2015 г. № 09- 3242 «О направлении методических рекомендаций по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы);
11. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 31.01.2022 № ДГ-245/06 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий");

12. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.08.2015 г. № АК-2563/05 «О методических рекомендациях по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ»;
13. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. № 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Новизна и актуальность

Новизной Программы является интегрирование деловых и управленческих качеств работников, которые проявляются в их поведении и отражают ценности бренда и стратегические приоритеты ОАО «РЖД» (далее – корпоративные компетенции) в дополнительную развлекательную общеразвивающую Программу Детских оздоровительных лагерей.

Таким образом, в Программе, корпоративные компетенции модернизированы в форму являющуюся простой для понимания и принятия ребенком. Программа через доступный для ребенка подход сможет мотивировать ребенка для дальнейшей работы в холдинге «РЖД».

Создание данной Программы обусловлено опытом работы программ прошлых лет и новыми тенденциями развития подростков с течением времени. Подростки, отправляемые в детские лагеря, испытывают потребность в отдыхе, новых знакомствах, проявлении личной инициативы и саморазвитии. Все дети многогранны, так же как и многогранны профессии в холдинге ОАО «РЖД». В компании мирового значения работают не только инженеры, но и работники по социальным вопросам, специалисты по рекламе, спортивные инструкторы, специалисты по логистике, психологи, медики, экономисты, а так же колоссальное количество других специалистов, трудящихся для достижения стратегических целей компании. Их объединяют корпоративные компетенции, которые призваны сфокусировать всех работников на достижении стратегических целей компании и способствовать развитию управленческой и исполнительской культуры в ОАО «РЖД». Это как раз то, что сможет развить подростка. Корпоративные компетенции универсальны для понимания любым подростком и, используя данную Программу, существует возможность обучить подростков этим качествам, которые будут проявляться в их поведении. Интегрировав корпоративные компетенции и профориентационную мотивацию, получилась конкурентоспособная Программа для детских лагерей.

Дополнительная развлекательная общеразвивающая Программа нового типа формируется посредством объединения ресурсов Программы (в формате развлекательных мероприятий, мастер-классов с внедрением корпоративных компетенций и потенциала дополнительного образования в виде мотивационной рейтинговой игры с элементами деловой экономической игры).

Актуальность Программы обусловлена повышенными требованиями работодателей и холдинга «РЖД» к критериям успешной личности и к путям личного развития, которые следует закладывать уже в раннем подростковом возрасте. Эту цель можно выполнить при помощи стратегически подготовленного учебного процесса, который должен включить в себя обновленную модель корпоративных компетенций: совокупность знаний, умений и навыков, деловых и личностных качеств, а также моделей поведения, которые требуются для успешного решения поставленных задач. Модель корпоративных компетенций сможет научить комплексу неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков (исследование «Форсайт Компетенций 2030», где отметили, что данные навыки являются универсальными и важными для специалистов самых разных отраслей). Овладение данными навыками позволит работнику повысить эффективность работы в своей отрасли, а также дает возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность. Анализируя конкретные параметры по Красноярской ЖД можно отметить, что количество детей железнодорожников до 16 лет на Красноярской ЖД составляет 22501 человек на сентябрь 2021 года, причем 4 905 из них проживают в Красноярске. Оценивая среднесрочный прогноз видно, что это количество в ближайшие 2-3 года вырастет на 4-5 %. Всё это дает определённую специфику ДОЛ «Восток». А конкретно такой аспект, что ДОЛ «Восток» можно использовать как площадку для всесезонных мероприятий и смен для детей работников ОАО «РЖД».

Дирекцией социальной сферы Красноярской ЖД был проведён анализ ситуации в профориентационной работе и развитии детей и подростков, а также потенциала ДОЛ «Восток» в этой сфере, в результате чего рассматриваемый лагерь был выбран как площадка для развития у детей «мягких навыков».

В системе обучающих учреждений ОАО «РЖД» присутствуют элементы ранней профориентации. Причем, в данной модели есть определенная диверсификация: например, на уровне школьного этапа обучения «Детские железные дороги», «Кванториумы» и, в значительной степени, корпоративные классы ориентированы на формирование «твердых навыков». Таким образом, возникает недостаток в инструментах и местах для формирования и развития

«мягких навыков», что можно как раз нивелировать программами в детских оздоровительных лагерях.

Отличительные особенности

Отличительной особенностью Программы является реализация массива накопленных профориентационных, образовательных и досуговых практик в рамках смены с применением рейтинговой системы и путем интеграции корпоративных компетенций, профориентационной составляющей и обучение мягким навыкам с возможностью ее адаптации для дальнейшей реализации в лагерях.

Образовательная деятельность в рамках Программы имеет следующие особенности:

- отличается свободой выбора направлений, видов деятельности и возможностью смены сферы деятельности воспитанника – индивидуальный образовательный маршрут определяется посредством формирования дифференцированной образовательной программы;
- характеризуется добровольностью всех участников (обучающихся, их родителей, педагогов), а также отсутствием жесткой регламентации и жестко заданного результата;
- направлена на развитие творческих способностей обучающихся, развивает познавательный интерес и дает право обучающимся сочетать различные направления и формы занятий.

Адресат программы

Программа адресована детям 10 -16 лет.

Любой обучающийся обладает индивидуальными личностными характеристиками (индивидуально-личностными способностями, интеллектуальной деятельностью, уровнем самооценки, работоспособности и т. д.). Одновременно все обучающиеся на определенной возрастной ступени характеризуются и общими чертами. Согласно теории А.Е. Личко:

- 12-13 лет – младший подростковый возраст – период, когда формируется самооценка, критическое отношение к другим людям, стремление к взрослости и самостоятельности на уровне «я могу» («я тоже имею право»). В этом возрасте формируется потребность в общественном признании, социально-ориентированной принадлежности, готовности к нормативному поведению;

- 14-15 лет – средний подростковый возраст – время, когда ведущим видом деятельности является общение в системе общественно-полезной деятельности (организационной, проектной, учебной, общеразвивающей). Основным мотивом в поведении подростка этого периода является утверждение в действии, обострение потребности быть признанным;
- 16-17 лет – старший подростковый возраст – возраст, который характеризуется формированием потребности в самоопределении.

Сроки реализации Программы: в течение лагерной смены (21 день), всего 16 часов.

Режим занятий: 16 дней по 1 астрономическому часу

Цель Программы

Целью программы «Детский корпоративный университет» является создание досуговой и развивающе-обучающей среды, формирующей у обучающихся умений, качеств и навыков, необходимых для профессионального и личностного самоопределения.

Для достижения данной цели были поставлены задачи по 3 направлениям: обучающие, развивающие, воспитательные.

Задачи Программы

Обучающие:

- развитие интереса и мотивации к познавательной, проектной и творческой деятельности;
- развитие интереса и мотивации к личностному самоопределению и саморазвитию;
- формирование представлений о многообразии железнодорожных профессий, деятельности холдинга ОАО «РЖД», обеспечивающей объединение усилий железнодорожной отрасли, науки, бизнеса и государства;
- обучение учащихся универсальным (здоровьесберегающим технологиям, универсальным алгоритмам) и мягким навыками (приемам самопознания, самоуправления, самовоспитания, работе в команде, ораторскому мастерству).

Развивающие:

- развитие или приобретение обучающимися корпоративных компетенций, а также комплексного, критического, творческого мышления и креативного мышления;
- развитие интереса и мотивации к рабочей деятельности;
- развитие и приобретение обучающимися личных компетенций, универсальных и мягких навыков, творческих способностей, возможностей, внимания, памяти, мышления, воображения, коммуникативных навыков, волевых качеств;
- создание условий для укрепления физического и духовного здоровья, социальной и творческой самореализации обучающихся.

Воспитательные:

- формирование уважительного отношения к другому мнению при выполнении общей задачи в рамках работы творческой группы;
- приобщение обучающихся к общечеловеческим ценностям через занятия творческой направленности;
- формирование умений отстаивать свою точку зрения в пределах доброжелательного отношения к мнению окружающих;
- воспитание творчески активной и самостоятельной личности с нравственной позицией и нравственным самопознанием.

2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Название раздела (тема)	Количество часов, час.		
		Всего	Теория	Практика
Модуль 1 «Введение в программу»		4	2	2
1.1	Знакомство с холдингом ОАО «РЖД»	1	1	
1.2	Презентация Мастер-классов программы	1		1
1.3	Вводные занятия , основы корпоративной культуры ОАО «РЖД», постановка индивидуальных целей на время обучения	1	1	
1.4	Квест-Викторина «Корпоративные компетенции для меня»	1		1
Модуль 2 «Тренинговая часть »		4	2,5	1,5
2.1	Мастер-класс «знакомство с корпоративными проектами»	1	0,5	0,5
2.2	Тренинговая программа « Мой SOFT SKILLS»	1	0,5	0,5
2.3	Тренинговая программа « Мой Тим-Билдинг»	1	0,5	0,5
2.4	Тренинговая программа «Моя личность»	1	1	
Модуль 3 «Развитие личности»		4	2	2
3.1	Теоретическое занятие «Моя самопрезентация»	1	1	

3.2	Интерактивное занятие «Лидеры мнения для меня»	1	0,5	0,5
3.3	Семинар на тему «Моя мотивация»	1	0,5	0,5
3.4	Конкурс презентаций «Кто если не мы»	1		1
Модуль 4 «Практическое подведение»		4	0	4
4.1	«Я мотивирован железной дорогой» (профтестирование)	1		1
4.2	«Последние штрихи» - подготовка к завершению курса	1		1
4.3	Ярмарка – конкурс на тему «Я научился...»	1		1
4.4	Круглый стол с руководством ОАО «РЖД» лучших участников программы.	1		1
Всего		16	6,5	9,5

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1 «Ведение в программу»

Теория:

Знакомство с холдингом ОАО «РЖД»: разбор структуры, презентация интересных профессий; вводные занятия в Программу, основы корпоративной культуры ОАО «РЖД», постановка индивидуальных целей на время обучения.

Практика:

Презентация Мастер-классов Программы, квест-викторина «Корпоративные компетенции для меня»: квест-презентация компетенций в игровой форме, с последующей викториной в зависимости от прохождения этапов участниками.

Модуль 2 «Тренинговая часть»

Теория:

Изложение основных понятий и информации по проведению тренингов

Практика:

Тренинговые программы: « Мой SOFT SKILLS», « Мой Тим-Билдинг», «Моя личность», после которых обучаемый получит ценные качества и навыки для командной работы, и саморазвития.

Модуль 3 «Развитие личности»

Теория:

Теоретическое занятие «Моя самопрезентация»; Интерактивное занятие «Лидеры мнений для меня»: включает в себя разбор успешных профессионалов своего дела; семинар «Мотивация»: получение мотивации для дальнейшей работы и достижения целей.

Практика:

Закрытый конкурс «Кто если не мы»

Модуль 4 «Практическое подведение»

Практика:

Подготовка к завершению обучения, проведение Ярмарки-конкурса на тему «Я научился...» и дальнейшая рефлексия. Обсуждение результатов работы: что получилось, что не получилось, что нужно доработать. Методическое обеспечение программы представлено в Приложении 2 настоящего документа.

Ожидаемые результаты

В результате реализации Программы обучающиеся получают знания (будут знать):

- основные структурные подразделения холдинга «РЖД»
- корпоративная программа ОАО «РЖД» в сфере молодежной политики и кадрового обеспечения компании;
- модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;
- понятие «мягких навыков», основ самоорганизации и ораторского мастерства.

Проработают навыки (будут уметь):

- работы в команде;
- применения базовых принципов тайм-менеджмента;
- применения навыков публичного выступления; презентации и самопрезентации; эффективной коммуникации;
- работы с различными видами информации, по формированию целостного системного видения ситуации и принятию взвешенных решений.

Обучение по Программе будет способствовать созданию условий для развития у обучающихся мягких навыков (Soft skills).

Освоение данной Программы складывается из формирования корпоративных компетенций обучающихся, приобретения здоровьесберегающих навыков, формирования культуры собственной безопасности, приобщения к физической культуре, спорту и творчеству. Проведение профильной смены «Детский корпоративный университет» позволит повысить интерес обучающихся к железнодорожным профессиям, сформировать пространство интеллектуальной смелости, создать условия для формирования изобретательского и творческого мышления. Кроме того, применение современных методов и форм работы с обучающимися позволит обучающимся освоить навыки работы в команде, базовые принципы тайм-

менеджмента, основы самоорганизации и ораторского мастерства, навыки публичных выступлений, презентаций и многое другое.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Срок обучения	Начало занятий	Окончание занятий	Количество учебных недель	Кол-во учебных часов в неделю	Кол-во учебных часов за срок обучения	Промежуточная аттестация обучающихся
21 день	04.06 2023	24.06 2023	3	5-6	16	—
21 день	27.06 2023	17.07 2023	3	5-6	16	—

5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Материально-техническое обеспечение

- мебель в соответствии с возрастными нормами;
- наглядные пособия (картинки, карты, фотографии и др.);
- компьютер, мультимедийный проектор, экран;
- телевизор;
- игровой инвентарь;
- спортивный инвентарь;
- канцелярские товары;
- наличие оборудованного учебного кабинета, соответствующего санитарно-гигиеническим требованиям.

Информационное обеспечение

- описание программы на сайте и в социальных сетях;
- информационные наглядные материалы.

6. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

Программа реализуется педагогами дополнительного образования, имеющим опыт работы в данной сфере с детьми не менее года, образование – высшее, профильное, педагогическое.

7. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Способы определения результативности предполагают следующие формы оценки:

- Положительные отзывы и оценка участников, родителей, СМИ, социальные сети;
- Успешно выполненные заключительные поставленные задачи (как по группам, так и общий проект)
- Создание фото- и видеорепортажей;
- Оценка знаний, навыков и определенных компетенций обучаемых;
- Появление мотивации и целей у обучаемых.

Оценка эффективности реализации Программы основывалась на разностороннем инструментарии: наблюдениях за поведением группы во время занятий и мероприятий, прохождения тестирования участниками смены в начале смены и перед завершением смены, результатах прохождения тестовых мероприятий.

В комплексе реализуемых направлений Программы все мероприятия будут фиксироваться результатами участников, полученными по результатам участия в занятиях и мероприятиях Программы, а также подтверждается отрядными (групповыми) результатами.

Соревновательный эффект достигается благодаря погружению участников Программы в деловую стратегическую игру. Система оценки позволит обеспечить не только единую линию соревновательного аспекта в течение смены, но и оценить личные и командные достижения на промежуточных этапах.

Конечный результат может быть рассмотрен на личностном уровне (характеристика уровня компетентности участника Программы: владеет знаниями, умениями, навыками организаторской деятельности; владеет коммуникативными навыками, навыками командной работы, владеет навыками самоорганизации, самопрезентации, планирования работы).

Положительным результатом для образовательных учреждений являются повышение мотивации участников смены к проектной деятельности, творческому самовыражению, проявлению лидерских качеств.

8. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п /п	Разделы Программы	Формы занятий	Приёмы и методы организации образовательного процесса	Дидактический материал	Форма подведения итогов
1.	«Ведение в программу»	Теоретическ ие и практически е занятия	Презентация, показ и обсуждение, дискуссия, игры, квест-викторина	Презентация Power Paint, видеоролики, путеводитель, раздаточный материал, декорации, полиграфическ ие материалы, рекомендации по Программе	Опрос в форме викторины, заполнение путеводителя, назначение рейтинговых баллов, анализ результатов
2.	«Тренингова я часть»	Теоретическ ие и практически е занятия	Презентация, тренинги, беседа, практическая работа в зависимости от проведенного тренинга	Презентация Power Paint, видеоматериал ы, путеводитель, раздаточный материал, рекомендации по Программе	Подведение итогов проведения тренингов и усвоения, завершающим тренингом модуля Программы, назначение рейтинговых баллов, заполнение путеводителя, анализ результатов

3.	«Развитие личности»	Теоретическое и практическое занятия	Презентация, интерактивное занятие, семинар, беседа, практическая работа в зависимости от проведения занятия	Презентация Power Paint, видеоматериалы, путеводитель, раздаточный материал, рекомендации по Программе, полиграфические материалы.	Конкурс презентаций, выявление преуспевающих участников Программы, назначение рейтинговых баллов, заполнение путеводителя, анализ результатов
4.	«Практическое подведение»	Практические занятия	Завершающие консультирование, профтестирование и профконсультирование	Тестовый материал, раздаточный материал, полиграфический материал, путеводитель, Методические рекомендации по Программе	Подведение итогов рейтингового соревнования, концертная Программа, награждение, круглый стол с руководством ОАО «РЖД» Подведение итогов Программы.

9. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный Закон РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании».
2. Федеральный закон от 24 июля 1998г N2 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ».
3. Конвенция ООН о правах ребенка.
4. Рекомендации по порядку проведения смен в учреждениях отдыха и оздоровления детей и подростков (приложение к письму Министерства образования и науки РФ от 31.03.2011 № 06-614).
5. Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года. Правительство Российской Федерации № 877-р от 17.06.2008.
6. Концепция развития дополнительного образования, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 4 сентября 2014 г. №1726-р
7. Клеон О. Кради как художник.10 уроков творческого самовыражения. – Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 176 с.
8. Книга вожатого. Лучшие сценарии для летнего лагеря.- В. Руденко, серия: школа развития.- Феникс, 2015. – 224 с.
9. Педагогика детского оздоровительного лагеря. – М.М. Борисова, Н.Н. Илюшина, Н.П. Павлова и др. – М.: Инфра-м, 2018. – 224 с.
10. Загородный летний лагерь. – С.М. Лобачева. – М.:ВАКО, 2016.–108с.
11. Модель корпоративных компетенций. – Департамент управления персоналом совместно с Центром передовых технологий управления персоналом и профессионального обучения, 2019. – 21 с.