С.В. Решетникова

ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ИННОВАЦИОННОГО ВУЗА

(статья опубликована: Решетникова С.В. Практикоориентированность профессиональной подготовки инновационного вуза. // Профессионализация в условиях современной системы инновационного образования. Материалы международной научно-практической конференции. ИСЭПиМ, 25 марта 2011 г. Под ред. В.П. Делия.– Балашиха, Изд-во «Де-По», 2011. – С. 122-126).

Отсутствие отлаженного взаимодействия туристского образования и рынка труда является, вероятно, самым слабым местом российской системы профессионального туристского образования. Сложившаяся практика профессионального туристского образования в настоящее время недостаточно соответствует потребностям рынка труда. Это приводит к существенным качественным и количественным диспропорциям между спросом на специалистов с дипломом туристских вузов и их реальным предложением. Главной проблемой подготовки кадров для туристской отрасли, по мнению экспертов, является отсутствие реальных знаний, которые необходимы для выполнения профессиональных обязанностей на рабочем месте. В этой ситуации отели вынуждены тратить деньги на дополнительную подготовку и переподготовку кадров. В целом ощущается острая нехватка линейного персонала. На этом фоне особенно очевидными становятся преимущества подготовки выпускников зарубежных учебных заведений, в программу европейских гостиничных школ входит обязательная ежегодная практика продолжительностью не менее трех месяцев. В течение этого времени студенты последовательно изучают все производственные процессы: от уборки до обслуживания банкетов и бронировки номеров. Они получают комплексное представление о деятельности отеля, знакомятся с особенностями конкретных технологий. Наше же образование, когда практика зачастую носит формальный характер, не может полностью удовлетворить потребность отрасли.

Но зарубежные программы оторваны от российской действительности, поэтому эффективнее всего будет интегрировать зарубежный опыт в отечественное образование. Большие объемы практических занятий - это сильная сторона европейской системы подготовки специалистов для гостиничного хозяйства.

Очевидна назревшая необходимость устранить разрыв между научными знаниями и деловой практикой. Таким образом, среди принципиальных требований, которые необходимо проводить в жизнь создателям стандартов, это усиление взаимодействия с рынками труда и многообразными социальными партнерами.

Федеральный государственный образовательный стандарт третьего поколения по специальности «Гостиничный сервис» определяет новые требования к условиям реализации основной профессиональной образовательной программы (ОПОП). Перед началом разработки ОПОП образовательное учреждение должно определить ее специфику **с учетом направленности на удовлетворение потребностей рынка труда и работодателей,** конкретизировать конечные результаты обучения в виде компетенций, умений и знаний, приобретаемого практического опыта.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится выпускник, должны определять содержание его образовательной программы, **разрабатываемой образовательным учреждением совместно с заинтересованными работодателями** [1].

Практика является обязательным разделом ОПОП. Она представляет собой вид учебных занятий, обеспечивающих практико-ориентированную подготовку обучающихся. При реализации ОПОП предусматривается *учебная и производственная практика.* Если сравнивать с Федеральным государственным образовательным стандартом второго поколения, время на прохождение практики увеличено с 8 недель до 19 недель. У студентов появилась возможность получить больше практических навыков в период получения образования, а это значит, легче и успешнее будет складываться их будущая карьера.

Теперь остро встал вопрос наладить диалог «колледж-отель» и «вуз отель». Работодателям нужно понять, что именно они основные «заказчики» кадров, без их участия в образовательном процессе вряд ли что-то изменится к лучшему. Инициатива, безусловно, должна исходить от бизнеса. А формы сотрудничества известны: социальное партнерство, спонсорская поддержка, предоставление базы для практики, выплата именных стипендий и т.д. [4].

В вопросе допуска студентов к практике большое значение имеет политика руководства фирмы. Студенты как будущие специалисты могут принести организации весьма ощутимую прибыль и пользу, как во время прохождения практики, так и в дальнейшем. Так, компания может набирать сотрудников по результатам прохождения практики, то есть, убедившись в квалифицированности будущих специалистов. Немаловажен и тот факт, что, принимая на практику студентов последних курсов, они имеют возможность отсеивать неконкурентоспособных кандидатов на начальном этапе, что существенно экономит расходы организации на поиск и обучение сотрудников. Студенты, в свою очередь, могут показать себя с лучшей стороны, чтобы остаться работать на данном предприятии: новые идеи, свежий взгляд на текущие дела организации, готовность работать за сравнительно небольшую заработную плату – все эти качества могут быть полезны предприятию в сложный экономический период.

Ректор Института социально-экономического прогнозирования и моделирования В.П. Делия в своей книге «Человек в XXI веке» ориентирует на «создание возможностей всем укладом жизни института проникновения

траекторией обучения студентом в сущность профессионального состояния избранной будущей деятельности» [2].

Важным звеном в цепи мероприятий учебного процесса по подготовке специалистов для гостиничного бизнеса, наряду с прохождением практики является и организация ознакомительных экскурсий на действующие гостиничные предприятия. Такие экскурсии позволяют познакомить студентов: с организационной структурой гостиничного предприятия, с основными гостиничными службами и их взаимодействием в процессе обслуживания клиентов, техническим оснащением, с требованиями работодателей к профессиональным и человеческим качествам сотрудников различных категорий гостиничных предприятий, особенностями работы по выбранной ими специальности.

В качестве отчета студенты должны составить портфолио процесса, которое, с одной стороны, позволяет многопланово раскрыть ключевые компетенции, а с другой стороны, в дальнейшем может послужить и при трудоустройстве на работу. Рекомендуемое содержание портфолио: задание на период прохождения практики (экскурсии на предприятие), описание структуры предприятия и основных функций подразделений, история становления, используемые нормативные инструкции и методические материалы, справочная информация (по направлению работы), обзор литературы, отчет о прохождении практики, дневник, где указаны все даты и все поручения, проделанная работа, выполненные задания, приобретенные практические навыки и умения; вопросы и предложения по содержанию и организации практики. Данное портфолио содержит характеристику результатов обучающегося, демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в профессиональной деятельности.

Успешное прохождение всех видов практик и составление отчета процесса позволяет решить важные педагогические и профессиональные задачи: определяется динамика учебно-познавательной деятельности, стимулируется учебная мотивация, поощряется активность и самостоятельность обучающегося, появляются дополнительные объективные условия для проявления самообразования, развивается логика мышления, умения анализировать, классифицировать информацию.

После прохождения практик большинство студентов отмечают повышение мотивационной, интеллектуальной и коммуникативной готовности к профессиональной деятельности, что определяет систему компетенций выпускника [3].

На вопрос, что практика дала им самим, более 2/3 студентов на экзамене отметили, что практика обогатила их информацией и практическими навыками; более половины признались, что практика дала стимул для перестройки своих целей на будущее и желание карьерного роста в профессии. Честно говоря, мы это уже знаем. Опрос студентов подтверждает лишь то, что преподаватели чуют сердцем: современная модель подготовки конкурентоспособного специалиста для сферы туризма в

значительной мере состоит из формирования профессиональной компетенции, базирующейся на профессиональных навыках и практическом опыте.

В России организовать профессиональную стажировку вызывает огромные трудности, т.к. значительное количество гостиниц – это предприятия «старой формации». Поэтому НОУ ВПО «ИСЭПиМ» заключает долгосрочные договора на прохождение практики студентов в современных туристских комплексах, например, ФГУ «Дом отдыха «Новые Горки» УДП РФ, Измайловский туристско-гостиничный комплекс, организует ознакомительные экскурсии на гостиничные предприятия нашего мегаполиса, приглашает к преподаванию преподавателей практиков, действующих менеджеров с многолетним опытом работы. В перспективе планируем заключение договоров на зарубежную стажировку с целью повышения уровня владения иностранным языком, приобретение опыта работы в зарубежной компании. В планы Института входит создание материальной базы для реальной практической подготовки специалистов туристской индустрии (речь идет об открытии туристического агентства). Максимально увеличив практикоориентированность профессиональной подготовки наших студентов, мы решим вопрос востребованности наших выпускников на рынке труда, а значит, увеличим конкурентные преимущества вуза.

Литература и электронные источники:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт по специальности 101101 «Гостиничный сервис». Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.04.2010 №273.
2. Делия В.П. Человек в XXI веке. – Балашиха: «Де-По», 2010.
3. Пугачёва Е.Е. Формирование и оценка компетенций студентов. Вестник ТГПУ. 2010. Выпуск 10.
4. Набор персонала: понятия, виды, методы.
http://www.soko-hotels.ru/Nabor-personala: ponyatie – vidi – metodi.php.