

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Грядунов Михаил Валентинович

канд. социол. наук, преподаватель

Грядунова Наталья Алексеевна

канд. социол. наук, преподаватель

Полетаева Елена Александровна

преподаватель

ГБПОУ «Первый Московский

образовательный комплекс»

г. Москва

МОДУЛЬНОЕ ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ СПО КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ

Аннотация: авторы данной статьи отмечают, что развитие гостиничного бизнеса идёт нарастающими темпами. Одним из минусов остается низкое качество сервиса, комфортности номеров и культуры обслуживания со стороны персонала гостиничной индустрии. Современным методом обучения будущих сотрудников сферы гостеприимства является модульное обучение. Оно помогает четко определить цели обучения, задачи и сформировать у студентов профессиональные качества – компетенции, дающие возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения задач гостеприимства.

Ключевые слова: модульное обучение, компетенции, умения, знания, самостоятельная работа, профориентированная практика, стажировка, трудоустройство.

В настоящее время гостиничный бизнес является одним из перспективных и доходных направлений в сфере социально-культурного сервиса. Люди обладают денежными средствами для отдыха и путешествий, а значит и для проживания в отелях. Гостиницы становятся весьма востребованы. На фоне общего

подъема экономики страны сфера гостеприимства начинает возрождаться. Однако большим минусом остается низкое качество сервиса, комфортности номеров и культуры обслуживания со стороны персонала. Все это усиливает актуальность вопросов, связанных с развитием и обучением персонала в сфере гостеприимства, разработкой целевого подхода к этому процессу. Таким образом, целью данной деятельности как кадрового процесса в организациях сферы гостеприимства будет являться повышение трудового потенциала работников для достижения определенного социально-экономического результата, востребованного клиентами и государством. Почти каждый человек обладает значительным потенциалом личного и профессионального роста, и по мере удорожания человеческих ресурсов становится все более важным задействовать этот потенциал. Посредством целенаправленного поощрения организация открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения будущих задач. Тем самым создается кадровое ядро, состоящее из высококвалифицированного персонала, способного решать поставленные цели и задачи, и осуществляется опережающая подготовка персонала. В настоящее время все более активно начинают входить в российскую практику современные методы обучения персонала, перекочевавшие с Запада. К числу таких методов относятся: модульное обучение, дистанционное обучение, наставничество, обучение действием и ряд других. О распространенности тех или иных методов обучения в России и на Западе свидетельствуют статистические данные.

В российских компаниях наблюдается следующее соотношение видов обучения:

1. Модульное обучение – 83%.
2. Дистанционное обучение – 37%.
3. Наставничество – 78%.
4. Обучение действием – 56%.

В западных компаниях картина несколько иная:

1. Модульное обучение – 81%.
2. Дистанционное обучение – 54%.

3. Наставничество – 72%.

4. Обучение действием – 70%.

Общим для всех организаций является предпочтение модульного обучения другим возможным вариантам.

В последние десятилетия понятие «модуль» достаточно интенсивно исследуется в плане рассмотрения и разработки содержания самого понятия, его структурной организации, характеристик и пр.

Как одно из значимых, понятие «модуль» наряду с достаточно многоплановым использованием этого понятия в разных областях знаний используется и в современной педагогической теории и, в частности, в плане определения места модуля в системе обучения, в общей системе обеспечения качества и управления качеством современного образования.

Анализ зарубежной и российской научно-педагогической литературы показал, что зарождение модульного обучения относится к началу 70-х годов XX века.

Так, один из основателей модульного обучения Дж. Рассел, определял модуль как учебный пакет, охватывающий концептуальную единицу учебного материала и предписанных учащимся действий (1971). По мнению Б. и М. Гольдшмид, модуль – автономная, независимая единица в спланированном ряде видов учебной деятельности, предназначенная помочь студенту достичь некоторых четко определенных целей (1972).

Обобщая анализ понятий «модуль», выполненный рядом исследователей (В.В. Карпов, М.Н. Катханов, С.И. Куликов, П. Юцявичене и ряд др.), также выделим из их определений основные характеристики, относящиеся к понятию «модуль»:

- цель;
- интеграция различных видов и форм обучения;
- методическое руководство;
- саморазвитие;
- самостоятельность обучающихся;

- умение работать с учетом индивидуальных способов проработки учебного материала;

- контроль и самоконтроль знаний;

- собственная траектория учения и др.

Исходя из перечисленных характеристик, например, к особенностям модуля «воспитание» отнесем следующие:

- процесс воспитания в среднем профессиональном учреждении является продолжением этого процесса на предыдущем этапе воспитания и обучения;

- процессом воспитания пронизан весь процесс подготовки специалиста в СПО: в учебное время и во внеучебное время;

- формы и методы воспитания отличаются от форм обучения;

- выделение средств оценки воспитанности и оценки воспитанности сложнее, чем оценка знаний;

- процесс воспитания не завершается со сроками окончания вуза;

- реализация программы воспитания и самовоспитания сложнее в отличие от программы обучения и др.

Работая со студентами СПО необходимо понимать, что наша задача – подготовить студентов к профессиональной деятельности. А для этого нужно формировать у студентов определенные качества – *компетенции*, которые помогли бы им в их профессии и в жизни в целом.

С помощью какой технологии это можно успешнее сделать? С помощью технологии модульного обучения. *Учебный модуль* – это самостоятельный блок учебной информации, включающий в себя цели и учебные задачи, методические рекомендации, ориентировочную основу действий преподавателя, систему контроля успешности выполнения учебной деятельности.

Модульное обучение предполагает *жесткое структурирование учебной информации*, содержания обучения и организацию работы учащихся с полными, логически завершенными учебными блоками (модулями). *Модуль может совпадать с темой учебного предмета*. Однако, в отличие от темы в модуле, все из-

меряется, все оценивается: задание, работа, посещение занятий, стартовый, промежуточный и итоговый уровень учащихся. Т.е. для СПО модульная технология подходит, можно сказать, идеально. В модуле четко определены цели обучения, задачи и уровни изучения данного модуля, названы навыки и умения обучающегося.

Учащиеся при модульном обучении всегда должны знать основные понятия и принципы деятельности, сформировать навыки и умения по каждому конкретному модулю. Но нужно помнить, что модульное обучение – это деятельностная технология, поэтому при разработке модульного обучения по дисциплине, нужно на первое место ставить *умения* как предпочтительные компетенции, которые базируются на знаниях.

По этому в «1-ом МОК» большое внимание уделяется подготовке студентов по профессии «Гостиничный сервис» по профессиональным модулям. Программа обучения будущих менеджеров в комплексе максимально практикоориентирована. Завершающим этапом изучения каждого модуля является не только прохождение практики в гостинице, но и сдача квалификационного экзамена, состоящего из профессиональных ситуаций, требующих применения полученных умений и навыков. В цикле профессиональных дисциплин студенты изучают модули – «Организация бронирования гостиничных услуг», «Прием, размещение и выписка гостей», «Организация обслуживания гостей в процессе проживания», «Продажи гостиничного продукта», «Управление персоналом». Большое внимание уделяется изучению иностранного языка. Сформированы партнерские отношения с гостиницами Москвы. Нередко место учебной, производственной и преддипломной практики старшекурсника становится местом его будущей работы.

В рамках работы «1-й МОК» с социальными партнёрами регулярно успешно проходит «*День Карьеры*» с интенсивной и насыщенной программой, где обучающиеся подкрепляют свои теоретические знания непосредственной практикой. Студенты факультета посещают различные отели г. Москвы, где могут познакомиться с современными тенденциями развития гостиничного бизнеса, работой

различных служб, пообщаться с руководителями, услышать мнения экспертов отрасли по всем актуальным вопросам. А самые увлечённые участвуют в мастер-классах от различных служб отеля, в конкурсах и лотерее анкет.

С представителями отелей студенты обсуждают возможности прохождения стажировок и возможное трудоустройство, получают рекомендации от представителей HR департамента по построению карьеры, подкрепляют свои теоретические знания непосредственной практикой.

Хороший вариант начала карьеры для выпускника комплекса – должность помощника администратора или менеджера службы размещения. Такая работа дает возможность изучить все гостиничные процессы изнутри и получить необходимый опыт для дальнейшего продвижения по службе. К тому же, график работы на такой должности, как правило, сменный. За счет этого появляется свободное время для получения высшего образования или повышения квалификации – например, для изучения второго иностранного языка или освоения смежной специальности.

Список литературы

1. Беспалько В.П., Татур Ю.Г. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов. – М., 2009.
2. Гареев В.М., Куликов С.И., Дурко Е.М. Принципы модульного обучения // Вестн. высш. школы. – 1987. – №8.
3. Посталюк Н.Ю. Творческий стиль деятельности: педагогический аспект // Методологические основы системы модульного формирования содержания образовательных программ и совместимой с международной системой классификации учебных модулей: матер. науч. исслед., выполненных в МГУ им. М.В. Ломоносова в рамках проекта ФПРО 2005 г. и национального проекта 2006 г. – Казань, 2007.
4. Goldshmid B., Goldshmid M.L. Modular Instruction in Higher Education // Higher Education. – 1972. – №2.
5. Russell J.D. Modular Instruction. Minneapolis, Minn., Burgess Publishing Co., 1974–1975. Vol. 25. – №1.