

**ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*Л. А. Яновская, директор Колледжа сферы
услуг № 22 г. Москвы, канд. психол. наук*

Все профессии – это заговор специалистов
против профанов.

Джордж Бернард Шоу

1	2	3	4	5
Гарантированное качество подготовки рабочих кадров и специалистов	Разработка и внедрение системы менеджмента качества	Формирование миссии, целей, политики колледжа в области управления качеством. Внедрение механизмов всеобъемлющего контроля качества подготовки рабочих кадров и специалистов	Формирование управленческой системы, основанной на требованиях международных стандартов в области качества и Типовой модели управления качеством. Обучение инженерно-педагогических и управленческих кадров по проблемам гарантий качества в профессиональном образовании. Организация самоаудита деятельности колледжа	Проведение независимой общественно-профессиональной оценки компетентности мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин. Сертификация системы менеджмента качества колледжа

Следует отметить, что сам термин «инновации», активно используемый в профессиональном образовании, трактуется неоднозначно. Применительно к сфере материального производства инновационный процесс рассматривается как промышленное применение новых технологий. Мы рассматриваем инновационный подход в сфере профессионального образования как механизм, позволяющий перейти на уровень углубленного практического применения навыков профессии в процессе организации обучения.

Компетентностный подход, принятый кол-

леджем в качестве системообразующей основы, обусловил смещение акцента с информированности обучаемых на умение решать проблемные ситуации, связанные с освоением современной техники и технологии, расширением и изменением ассортимента продукции и услуг, необходимостью ориентации на рынке труда.

Именно в этом аспекте мы рассматриваем создание учебно-производственного комплекса «Колледж – гостиница – ресторан» («лаборатория-ресторан», «лаборатория-гостиница»), который, на наш взгляд, даст возможность обес-

1	2	3	4	5
<p>Новые профессиональные компетенции в рамках существующих профессий, специальностей, специализаций</p>	<p>Актуализация содержания учебных программ.</p> <p>Развернутая система дополнительного профессионального образования</p>	<p>Актуализация содержания профессиональных образовательных программ.</p> <p>Развернутая система дополнительного профессионального образования рабочих кадров и специалистов отрасли</p>	<p>Оперативный пересмотр содержания и состава дисциплин специализации и элективных курсов.</p> <p>Формирование вариативных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, разработка дистанционных курсов, внедрение виртуальной консалтинговой службы</p>	<p>Определение «профилей» профессий.</p> <p>Разработка актуализированных перечней профессиональных компетенций, требований к различным категориям работников.</p> <p>Направление на обучение лиц из числа кадрового резерва и иных сотрудников</p>
<p>Практикоориентированный подход к подготовке кадров</p>	<p>Внедрение дуальной формы обучения.</p> <p>Создание и развитие ресурсных центров, учебно-производственных комплексов и лабораторий</p>	<p>Разработка и апробация новых форм организации учебного процесса.</p> <p>Создание учебно-производственного комплекса «колледж – гостиница – ресторан», работающего по структуре реального предприятия</p>	<p>Внедрение системы постоянного повышения квалификации мастеров производственного обучения.</p> <p>Реализация модели активного включения обучаемых в реальную производственную деятельность</p>	<p>Содействие в организации деятельности ресурсных центров и учебно-производственных комплексов.</p> <p>Организация стажировок мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин.</p> <p>Участие представителей работодателей в образовательном процессе</p>

Примерная модель инновационной стратегии колледжа

Проблемы, выдвигаемые внешней средой (общество, работодатели, личность)	Стратегия колледжа	Тактические задачи колледжа	Управленческие мероприятия	Взаимодействие с внешней средой по реализации стратегии
1	2	3	4	5
Растущая потребность в высококвалифицированных кадрах	Расширение спектра контингента обучаемых	Адаптация организационного, методического, психологического сопровождения образовательной деятельности к специфике конкретных категорий обучаемых	Подготовка инженерно-педагогических кадров к работе со взрослым населением	Мониторинг рынка кадровых ресурсов. Социальный заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации лиц из числа незанятого населения, военнослужащих и иных категорий граждан
Появление новых профессий, специальностей, специализаций	Развертывание системы опережающей подготовки рабочих кадров и специалистов	Формирование системы инфраструктурного обеспечения отрасли. Открытие обучения по перспективным специальностям и профессиям	Организация обучения и стажировок преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения в условиях реальной профессиональной деятельности	Мониторинг перспективной потребности отрасли в кадрах. Предоставление возможностей для прохождения стажировок в условиях реального производства

Современное динамичное развитие социально-экономической сферы, науки, производства, техники, технологий обусловило необходимость модернизации системы профессионального образования в контексте его опережающего развития. При этом управление модернизацией предполагает создание новых моделей взаимодействия всех субъектов образовательной политики.

В качестве первоочередных сегодня выступают задачи создания механизмов и моделей подготовки высокопрофессионального специалиста, владеющего комплексом актуализированных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда, обеспечения гарантий качества предоставляемых образовательных услуг с позиций требований профессиональной деятельности, повышения привлекательности и конкурентоспособности учреждения среднего профессионального образования в условиях высокой конкуренции в российском образовательном пространстве.

Включение учебного заведения в систему «образование через всю жизнь», возможность вариативности образования на всех ступенях, стремление к большей практической ориентации результатов обучения, внедрение дуальной формы подготовки кадров, информатизация, создание образовательных консорциумов с объединениями работодателей, развертывание полномасштабной системы управления качеством профессионального образования – это лишь общие направления решения поставленных проблем.

ГОУ СПО «Колледж сферы услуг № 22» осуществляет подготовку кадров для одной из наиболее динамично развивающихся отраслей городского хозяйства – индустрии питания и гостеприимства, испытывающей острый дефицит профессионально подготовленных кадров.

Помятуя о том, что к 2010 г. планируется как минимум двукратное увеличение гостиничного фонда столицы, что потребует открытия соответствующего числа ресторанных пред-

приятий (по прогнозам Федерации рестораторов и отельеров прирост индустрии питания только за ближайшие два года составит 20–30%), а в ближайшие 5–7 лет 30–50% ныне трудоспособного персонала достигнет пенсионного возраста (источник: Федулina А. А. «Исследование рынка трудовых ресурсов гостиничного комплекса Москвы»), становится ясно, что времени «на раскачку» у нас нет и проблема активизации подготовки кадров становится сверхактуальной.

При этом следует учитывать демографический «провал» конца 1980-х и практически всего периода 1990-х годов, который настиг всю профессиональную систему в целом и не сможет не сказаться в ближайшем будущем на обеспечении различных отраслей человеческими ресурсами. Выход – в расширении спектра контингента обучаемых за счет безработных граждан с различным уровнем профессионального образования, а также лиц с полным средним образованием, военнослужащих, в том числе подлежащих увольнению в запас; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, мигрантов.

В сложившихся условиях колледж видит свою стратегию в обеспечении условий увеличения объема реализации образовательных услуг посредством их улучшения или модификации, в формировании действенных механизмов усиления работы с потребителями образовательных услуг и построении управляющей системы, основанной на концентрической диверсификации инфраструктурного развития образовательной среды колледжа. На указанных стратегических приоритетах базируется устойчивая и развивающаяся инновационная система подготовки высококвалифицированных кадров для сферы услуг на основе внедрения широкого спектра современных профессиональных компетенций.

Основные подходы к формированию инновационной стратегии колледжа мы в наиболее общем, систематизированном виде представили в таблице:

печить качественную составляющую образовательного процесса, поскольку моделирование профессиональной деятельности будет максимально приближено к реальным условиям работы предприятий ресторанно-гостиничного комплекса города. «Лаборатория-ресторан» и «лаборатория-гостиница» будут работать по схеме настоящих предприятий и включать в себя подразделения колледжа: ресурсный центр, учебные кабинеты, технологические лаборатории.

Важнейшими составляющими инновационной стратегии колледжа мы считаем:

- разработку и внедрение в практику деятельности вариативных схем организации учебного процесса, позволяющих учитывать специфику контингента обучаемых, в том числе особенности работы с мигрантами, вышедшими в отставку военнослужащими, лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- создание комплекса учебных средств, мотивирующих и активизирующих познавательную деятельность обучаемых;
- разработку алгоритмических процедур формирования диверсифицированных образовательных систем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы потребительского рынка и услуг (по направлениям: технология продукции общественного питания и гостиничный сервис);
- методику освоения инфраструктурных компетенций, обеспечивающих наряду с профессиональными умениями и навыками оптимальную адаптацию рабочих кадров и специалистов к условиям реальной трудовой деятельности;
- внедрение механизма трансформации комплекса и отдельных элементов орга-

низационно-методического сопровождения образовательного процесса в зависимости от категории обучаемых и задач, поставленных работодателями;

- создание адаптивной образовательной среды, обеспечивающей оптимальные возможности для реализации потенциала всех участников образовательного процесса.

Успешная реализация поставленных задач невозможна без включения системы связей колледжа с работодателями в качестве неотъемлемого компонента модели организационно-методического сопровождения непрерывной подготовки кадров и создания механизмов их заинтересованного участия в подготовке специалистов. Сегодня колледж успешно сотрудничает с Московской ассоциацией кулинаров, ЗАО ТК «Измайлово», ЗАО «Академинвест», ООО «Лотэль и Шабо», ООО «Росинтер Ресторантс», ФГУП ГК «Президент Отель», ООО «Содекс Европазия», ООО «Славянская Гостиница и Деловой Центр», ОАО «Центр международной торговли» и другими не менее представительными, авторитетными и значимыми партнерами. Дальнейшее развитие партнерских отношений – в числе стратегических приоритетов колледжа.

Мы считаем, что полномасштабное развертывание инновационной стратегии позволит колледжу обеспечить как в ближайшем будущем, так и в отдаленной перспективе гарантированную конкурентоспособность образовательных программ непрерывной подготовки кадров, оперативное реагирование на изменения, происходящие в сфере потребительского рынка и услуг региона, максимальный учет запросов и потребностей работодателей, социальных партнеров и родителей. Все это положительно скажется на имидже колледжа и послужит надежным фундаментом для его дальнейшего развития.