

требования нуждаются в переработке с учетом происходящих в гостиничной индустрии изменений и содержания корпоративных стандартов, так как собственные стандарты обслуживания имеют гостиничные цепи, которые управляются зарубежными компаниями, такими как Marriott, Sheraton, Hilton, Rezidor SAS, Hyatt и другими [2]. Для персонала таких предприятий разработаны внутренние учебные курсы повышения квалификации и переподготовки персонала, в том числе с организацией стажировок за рубежом. Однако их доля на рынке Уральского региона невелика, а информация по содержанию стандартов является закрытой для других предприятий (в том числе и учебных заведений).

Второе направление – интеграция подготовки специалистов в системе «лицей – колледж – вуз» на основе разработки взаимодополняющих друг друга модульных учебных планов, что позволит нивелировать существующие различия, а в последующем реализовать концепцию непрерывного образования.

Третье направление – разработка и внедрение практического компонента программ профессиональной подготовки специалистов с учетом требований работодателей и опыта Европейской системы подготовки (например, дуальной системы в Германии). Вместе с тем следует перейти и к построению системы контроля качества подготовки специалистов.

Четвертое направление – создание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации преподавателей и в рамках педагогического образования, и в рамках деятельности гостиничных предприятий.

В целом обозначенные проблемы можно решить, только объединив усилия – представителей системы образования, государственных органов управления и самой гостиничной отрасли. Региональный гостиничный бизнес сейчас стоит в начале нового витка развития, преследуя цель на равных конкурировать как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

Литература

1. Зорин И. В. Профессиональное образование и карьера в туризме [Текст]: учеб. для вузов / И. В. Зорин, А. И. Зорин. М., 2005.
2. *Квалификационные* требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии [Текст]: прил. № 8 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 мая 1999 г.
3. Найденова И. Е. Проблемы разработки профессиональных стандартов для специалистов среднего звена в сфере туризма [Текст] / И. Е. Найденова // Среднее проф. образование. 2009. № 5.
4. Николаенко Н. В. Методические основы учебно-производственной практики в процессе профессиональной подготовки менеджеров туризма [Текст] / Н. В. Николаенко, О. В. Пирогова, А. Г. Скоробогатова. Екатеринбург, 2001.
5. Родионов А. Миграция ценности человеческого капитала в гостиничной отрасли [Текст] / А. Родионов, А. Кузнецова // Отель. 2007. № 9.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СУДЕЙСТВА ВОЛЕЙБОЛА В РЕГИОНАХ СТРАНЫ

В. В. Насонов

Тюмень

На современном этапе развития волейбола в регионах, Тюменской области в частности, становится все более значимой роль волейбольного арбитра, повышаются требования к ним. Значимость волейбольного арбитра определяется высокой степенью интереса со стороны зрителей к данному виду спорта, а от квалификации волейбольного арбитра в значительной степени зависит зрелищность волейбола, мастерство игроков. Волейбол на сегодняшний день является одним из популярных, доступных каждому жителю видом спорта. Он является важным фактором отдыха, оздоровления населения. Судья – неотъемлемая

часть спортивного события, его назначение – соблюдение на протяжении всего спортивного события честной игры, защита игроков и данного вида спорта.

На сегодняшний день Всероссийская коллегия судей (ВКС) насчитывает 358 (76 – главных судей, 282 – первых-вторых судей) лицензированных арбитров, которые обслуживают Чемпионаты и Кубок России. В Тюменской области зарегистрировано 14 лицензированных арбитров, обслуживающих матчи чемпионата России разного уровня. Учитывая уровень развития волейбола в Тюменской области, данное количество арбитров крайне недостаточно для высококачественного обслуживания многочисленных соревнований. Данная проблема характерна и для многих других регионов.

Множество соревнований проводимых на территории Тюменской области, других регионов обслуживают далеко не профессиональные судьи, не имеющие надлежащей подготовки. Уровень мастерства таких судей недостаточен, и не соответствует порой уровню соревнований. От данного подхода страдает мастерство волейболистов и сам волейбол.

Основой для разработки организационных предложений послужили Федеральная программа «Развитие физической культуры и спорта в России на 2006–2015 гг.», Комплексная программа «Развитие волейбола в Тюменской области на 2009–2014 гг.», в которых уделено особое внимание в подготовке судей для качественного обеспечения соревнований.

Актуальность разработки данных предложений обусловлена необходимостью добиться массового пополнения коллегии судей в Тюменской области, иных регионов обученными кадрами, обеспечить квалифицированными арбитрами все соревнования, проводимые на данных территориях, обеспечить профессиональное продвижение самым квалифицированным арбитрам регионов, что обеспечит возможность:

- разработать, утвердить и реализовать учебно-методическую программу по подготовке судейских кадров;
- увеличить количественный состав и качественный уровень судейского корпуса в регионах;
- расширить пропагандистскую деятельность в сфере судейства, с целью создания положительного образа судьи для общества.

Руководителем центра судейской подготовки должен быть опытный специалист в области волейбольного арбитража, а именно:

- имеющий высшее физкультурное образование;
- прошедший все ступени профессионального роста, как игрока, так и судьи, начиная от детских команд до команд профессионального уровня;
- активно участвующий в общественной жизни города/области, федерации, в наборе и подготовке молодых арбитров, передавая свой практический опыт;
- знающий и применяющий в своей практике современные мировые технологии подготовки и обучения арбитров.

Для обучения и поддержания квалификации арбитров семинары целесообразно проводить по следующей схеме:

Количество семинаров в год – не менее 3.

Количество часов на три семинара – не менее 56 часов из расчета:

- 1-й семинар. Установочный – 3 дня;
- 2-й семинар. Между предварительным и финальным этапом чемпионата – 1 день;
- 3-й семинар итоговый: – аналитический семинар по завершению сезона – 3 дня.

Сроки проведения семинаров устанавливаются в зависимости от календаря проведения соревнований.

В соответствии с современными тенденциями развития отечественного волейбола мы предлагаем следующий принцип набора и подготовки судей с учетом соотношения возраста молодого арбитра и возраста играющих команд:

- игроки 8–9 лет – обслуживает судья до 14 лет;
- игроки 10–11 лет – судья до 16 лет;

- игроки 12–13 лет – судья до 18 лет;
- юноши 14–15 лет – судья до 20 лет;
- игроки старше 16 лет – судья старше 20 лет.

Подобное соотношение возраста судьи и возраста игрока позволит «расти» судье в своем профессиональном мастерстве так же как игроку, продвигаясь по ступенькам судейской карьеры от более простых матчей (детских команд) до более сложных – матчей профессиональных команд.

В результате реализации данных подходов будет обеспечено:

- количественное и качественное пополнение новыми судейскими кадрами Региональных коллегий судей (РКС);
- квалифицированное судейство всех соревнований проводимых на территории регионов;
- рост мастерства игроков всех возрастных категорий;
- повышение престижа волейбола в регионах и в Российской Федерации в целом.

К ПРОБЛЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Н. Г. Никокошева

Н. Тагил

Современный рынок труда, основными характеристиками которого выступают гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые требования к соискателям рабочих мест. Среди них: готовность к непрерывному самообразованию, деловым коммуникациям, кооперации (сотрудничеству), действиям в нестандартных ситуациях и т. д. Таким образом, речь идет об особых образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования и профессиональной компетентности и таких ее составляющих как базовые, ключевые и специальные компетенции.

Закономерность перехода к компетентностной модели образования, как считают В. А. Болотов, В. В. Сериков, определяется тем, что традиционная модель по сути своей дисгармонична, поскольку «...вместо целостного социокультурного опыта учащиеся практически осваивают только часть его, в первую очередь знаниевый компонент». Указанный факт обусловлен, по-видимому, тем, что психологические механизмы усвоения «академических» знаний и овладение компетенциями принципиально различны. Первый предназначен для запоминания и воспроизведения, второй – для использования в различных нестандартных ситуациях.

Для достижения «деятельностных» образовательных результатов необходимо пересмотреть ряд условий организации образовательного процесса, и прежде всего, технологий обучения. Инвентаризация технологических ресурсов современной педагогической практики высшего образования приводит нас к необходимости отбора педагогических технологий, адекватных образовательным результатам.

В основе педагогической технологии лежат механизмы управления учебным процессом, обеспечивающие гарантированное получение запланированных результатов. Если рассматривать педагогическую технологию как совокупность методов обучения (такой исследовательский ракурс рассматривается многими учеными), то представляется возможным редуцировать анализ педагогических технологий к систематизации и классификации методов обучения. С середины 80-х гг. в российской дидактике появилось понятие «активных методов обучения», которое в течение двух десятилетий продолжает присутствовать в понятийно-терминологическом аппарате теории обучения. Очевидно, что этот термин был