

І.Р. Голубева,

начальнік аддзела навукова-метадычнага забеспячэння інавацыйнага развіцця
сферы культуры ДУА «Інстытут культуры Беларусі»

*Запатрабаванні арганізацый культуры ў павышэнні кваліфікацыі
і перападрыхтоўцы кадраў як аснова для планавання
і ўдасканалення зместу адукацыйнага працэсу*

(па выніках сацыялагічнага даследавання)

Сістэма ДАД з'яўляецца асноўным адукацыйным інстытутам, арыентаваным на дарослых навучэнцаў. Яна істотна адрозніваецца ад сістэм вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі. Розніца паміж імі не толькі ў арганізацыі і змесце адукацыйнага працэсу, але і матывацыі навучэнцаў, іх патрэбнасцей і чаканнях [2].

Сёння ДАД у сферы культуры накіравана на паспяховае і якаснае выкананне асноўных функцый па павышэнню прафесійнай культуры спецыялістаў. Адною з перадумоў эфектыўнай работы ўстаноў ДАД у гэтым напрамку з'яўляецца вывучэнне запатрабаванняў арганізацый культуры і дарослага насельніцтва ў павышэнні кваліфікацыі і перападрыхтоўцы.

Пошуку і навуковаму абгрунтаванню канцэптуальнай асновы для аптымізацыі сістэмы дадатковай прафесійнай адукацыі ва ўмовах дынамічнага знешняга асяроддзя і ўнутраных трансфармацый у сферы сучаснай адукацыі, пабудове мадэлі мадэрнізацыі дадатковай прафесійнай адукацыі для пераадолення разрыву паміж нарастаючымі інавацыйнымі працэсамі і запытамі сённяшняга рынку працы прысвечаны шэраг даследаванняў як беларускіх, так і замежных спецыялістаў [2, 4, 6, 7].

Установы ДАД у розных галінах народнай гаспадаркі праводзяць выбарачныя апытанні слухачоў адносна задаволенасці адукацыйным працэсам і асобнымі яго кампанентамі [5]. Спраба зрабіць прадметам навуковага аналізу праблемы развіцця сістэмы ДАД у сферы культуры была распачатая Інбелкультам у 2013—2014 гг. пры распрацоўцы навукова-даследчай працы па тэме «Вывучыць патрэбнасці кадраў культуры ў павышэнні кваліфікацыі і перападрыхтоўцы і распрацаваць навукова-практычныя рэкамендацыі па ўдасканаленню сістэмы дадатковай адукацыі дарослых» [1], у рамках якой праведзена сацыялагічнае даследаванне¹. Асобная задача заключалася ў вывучэнні запатрабаванняў арганізацый культуры як заказчыкаў кадраў і спажыўцоў адукацыйных паслуг дзяржаўных устаноў ДАД у павышэнні кваліфікацыі супрацоўнікаў і перападрыхтоўцы па запатрабаваных спецыяльнасцях, бо шмат у чым запыт арганізацый культуры на спецыялістаў той

¹ Сацыялагічнае даследаванне праведзена з удзелам аўтара артыкула.

ці іншай катэгорыі, пэўнага ўзроўню прафесійнай культуры вызначаны зместам дзейнасці ўстаноў.

Для вырашэння гэтай задачы былі апытаны 133 кіраўніка розных тыпаў арганізацый культуры (клубных устаноў, устаноў вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі ў сферы культуры, дзіцячых школ мастацтваў, метадычных цэнтраў) сталіцы, абласных гарадоў, гарадоў раённага падпарадкавання і аграгарадкоў, гарадскіх пасёлкаў і вёсак. Гэта спецыялісты, якія згодна сваіх службовых абавязкаў адказваюць за рост прафесійных кампетэнцый супрацоўнікаў. Адбор рэспандэнтаў ажыццяўляўся па такіх прыметах, як пол, узрост, адукацыя, месца працы, стаж працы на пасадзе.

Аналіз вынікаў даследавання паказаў наступнае. З пункта гледжання кіраўнікоў устаноў культуры павышэнне кваліфікацыі з'яўляецца неабходнай умовай і важным фактарам росту кадравыга патэнцыялу арганізацыі: 94,7 % апытаных адзначылі, што работнікі павінны сістэматычна павышаць кваліфікацыю. Прыняцце рашэння аб накіраванні таго ці іншага супрацоўніка на павышэнне кваліфікацыі дэтэрмі-



навана не толькі неабходнасцю выканання нарматыўных патрабаванняў, але і іншымі фактарамі, якія прадэманстраваны на дыяграме (у %):

Нягледзячы на тое, што запатрабаванні арганізацыі культуры маюць першачарговае значэнне (57,6 % адзначылі гэтую пазіцыю), змест і тэматыка праграм таксама адыгрываюць істотную ролю. Апошняе з'яўляецца надзвычай важным аргументам для ўстаноў дадатковай адукацыі пры фарміраванні зместу адукацыйных праграм.

Аналіз адказаў на пытанне адносна падстаў для выбару канкрэтнага спецыяліста для накіравання на навучанне выразна ілюструе сучасную сітуацыю, калі павышэнне кваліфікацыі не ўплывае на кар'еру супрацоўніка, не змяняе ўмовы яго працы, уключаючы матэрыяльнае стымуляванне. Толькі 9,1 % рэспандэнтаў адказалі, што перспектыва службовага росту з'яўлялася аргументам для накіравання яго на павышэнне кваліфікацыі. Варта адзначыць, што фіксуецца і іншая тэндэнцыя. Так, 4,5 % апытаных зазначылі, што накіроўваюць спецыяліста больш «вольнага ад асноўнай працы» на дадзены момант, яшчэ 3,8 % — таго, чыя адсутнасць істотна не адаб'ецца на дзейнасці арганізацыі.

У сувязі з гэтым узнікае праблема адпаведнасці (супадзення) матывацый накіроўваючай арганізацыі і самога спецыяліста на павышэнне кваліфікацыі. Выявілася высокая ступень супадзення самаацэнак слухачоў і ўяўленняў кіраўнікоў арганізацый культуры адносна матываў павышэння кваліфікацыі. Адрозненні звязаны, у асноўным, з недаацэнкай з боку кіраўнікоў маральных матываў слухачоў, такіх як пачуццё адказнасці і абавязку, павышэнне прафесійнай рэпутацыі сярод калег. У той жа час кіраўнікі перабольшваюць значэнне такога матыву, як перспектыва службовага росту: 16,7 % апытаных кіраўнікоў лічаць, што спецыялісты звязваюць павышэнне кваліфікацыі з магчымасцю прасоўвання па службовай лесвіцы; сярод апытаных слухачоў гэты матыву адзначылі толькі 7,8 %. Найбольш распаўсюджанымі матывамі з'яўляюцца: жаданне павысіць прафесійную кампетэнцыю (65,9 %), атрымаць новыя, канкрэтныя, патрэбныя на практыцы веды (67,4 %), пашырыць круггляд, засвоіць новыя віды і формы дзейнасці (55,3 %), адпавядаць сучасным патрабаванням (54,5 %).

Важным фактарам з'яўляецца разуменне кіраўнікамі арганізацый культуры прызначэння сістэмы дадатковай адукацыі і ацэнка дзейнасці ўстаноў дадатковай адукацыі. Аналіз адказаў рэспандэнтаў дазволіў пабудаваць іерархію мэт павышэння кваліфікацыі згодна меркаванню кіраўнікоў. Яны лічаць, што павышэнне кваліфікацыі, у першую чаргу, павінна быць накіравана на наступнае:

- 1) засваенне новых методык і тэхналогій у сферы прафесійнай дзейнасці (поўнасцю згодны з гэтай пазіцыяй 84,2 % апытаных);
- 2) засваенне новых ведаў і вопыту, абмен вопытам з калегамі (81,2 %);
- 3) стымуляванне працэсу самаадукацыі (70,7 %);
- 4) пашырэнне кругагляду слухачоў, фарміраванне гуманістычнага светапогляду (46,6 %);

5) узмацненне тэарэтычнай падрыхтоўкі па спецыяльнасці (41,4 %);

6) ліквідацыя прабелаў у базавай прафесійнай адукацыі (21,1 %).

У дадзенай іерархіі адлюстраваны чаканні, якія звязваюць рэспандэнты з дзейнасцю ўстаноў дадатковай адукацыі. Ускоснай ацэнкай рэальнага стану спраў з'яўляюцца адказы на пытанне, наколькі дзейнасць сучасных устаноў ДАД адпавядае ўяўленням рэспандэнтаў (гл. табл. 1).

Табліца 1

| Мэты павышэння кваліфікацыі | Чаканні | Ацэнка рэальнага стану |
|---|---------|------------------------|
| Павышэнне кваліфікацыі павінна быць накіравана на засваенне новых метадык і тэхналогій у сферы прафесійнай дзейнасці | 84,2 | 34,8 |
| Павышэнне кваліфікацыі павінна быць накіравана на засваенне новых ведаў і вопыту, абмен вопытам з калегамі | 81,2 | 35,2 |
| Павышэнне кваліфікацыі павінна стымуляваць працэс самаадукацыі | 70,7 | 37,2 |
| Павышэнне кваліфікацыі павінна быць накіравана на пашырэнне кругагляду слухачоў, фарміраванне гуманістычнага светапогляду | 46,6 | 38,7 |
| Павышэнне кваліфікацыі павінна быць накіравана на ўзмацненне тэарэтычнай падрыхтоўкі па спецыяльнасці | 41,4 | 47,3 |
| Павышэнне кваліфікацыі павінна быць накіравана на ліквідацыю прабелаў у базавай прафесійнай адукацыі | 21,1 | 53,6 |

Даныя табліцы сведчаць аб невысокай ступені чаканняў і ацэнкі рэальнага стану практычна па ўсіх пазіцыях. Так, 84,2 % апытаных лічаць, што «павышэнне кваліфікацыі, у першую чаргу, павінна быць накіравана на засваенне новых метадык і тэхналогій у сферы прафесійнай дзейнасці», і толькі 34,8 % цалкам пацвярджаюць, што менавіта так адбываецца на практыцы. Варта звярнуць увагу на адносны рэспандэнтаў да таго, што «павышэнне кваліфікацыі, у першую чаргу, павінна быць накіравана на ліквідацыю прабелаў у базавай прафесійнай адукацыі».

З пункта гледжання кіраўнікоў арганізацыі павышэнне кваліфікацыі можна назваць эфектыўным у тым выпадку, калі спецыяліст:

- 1) атрымаў новыя, канкрэтныя, актуальныя і прыдатныя для практыкі веды — 65,9 % апытаных;
- 2) усталяваў карысныя дзелавыя кантакты — 64,4 %;
- 3) захацеў актывізаваць сваю працу, выпрацаваў новыя ідэі — 64,4 %;

4) адчуў упэўненасць у сабе — 21,2 %;

5) выявіў і рэалізуе жаданне актыўна займацца самаадукацыяй — 20,5 %.

На думку рэспандэнтаў, у праграме навучання варта надаць асаблівую ўвагу такім аспектам, як маркетынг у сферы культуры, эканоміка культуры, фарміраванне попыту на культурныя паслугі, праца з мэтавай аўдыторыяй, распаўсюджванне і засваенне перадавых метадык навучання, укараненне інфармацыйна-камунікацыйных тэхналогій і інш.

Аптымальным тэрмінам павышэння кваліфікацыі рэспандэнты лічаць 1 раз у 5 гадоў (аб'ём адукацыйнай праграмы 72 гадзіны). Аднак можа быць ужыты дыферэнцыраваны падыход у залежнасці ад катэгорыі спецыялістаў, стажу работы на пасадзе і ў сферы культуры. Часцей (1 раз у 3 гады) мэтазгодна павышаць кваліфікацыю спецыялістам, якія працуюць у сферах маркетынгу, аказання культурных паслуг, выкарыстання найноўшых тэхналогій.

Вынікі сацыялагічнага даследавання пацвердзілі наяўнасць сацыяльнага запыту на спецыялістаў пэўнага профілю і ўзроўню кампетэнцыі. Гэты запатрабаваўся ў выніку неадпаведнасці патрэбнасцей устаноў у спецыялістах і рынку працы ў сферы культуры.

Амаль палова (43,6 %) кіраўнікоў устаноў хацелі б, каб некаторыя работнікі прайшлі поўны курс перападрыхтоўкі (2 гады), а ўстанова атрымала спецыялістаў запатрабаванага профілю. 28,4 % рэспандэнтаў такой патрэбы не маюць.

Часцей за ўсё рэспандэнты называюць наступныя прафесіі, якія маглі б атрымаць супрацоўнікі ў выніку перападрыхтоўкі:

- арганізатары масавых мерапрыемстваў;
- гукарэжысёры;
- спецыялісты па рэкламе, PR-тэхналогіях;
- маркетологі;
- кіраўнікі харэаграфічных калектываў і інш.

Паколькі апытанія кіраўнікі — патэнцыяльныя слухачы адукацыйнай праграмы павышэння кваліфікацыі, вывучаўся іх попыт на паслугі ў сістэме ДАД. Па самаацэнцы 71,6 % рэспандэнтаў маюць патрэбу ў павышэнні кваліфікацыі. Як кіраўнікі ўстаноў яны адчуваюць неабходнасць атрымаць новыя веды па шэрагу кірункаў. У ранжыраваным выглядзе гэтая інфармацыя прадстаўлена ў табліцы 2:

Табліца 2

| | Колькасць адказаў | % ад колькасці адказаў |
|--|-------------------|------------------------|
| Новыя распрацоўкі і дасягненні ў сферы сваёй дзейнасці | 62 | 47,0 |
| Новыя тэхналогіі, формы дзейнасці ў сферы культуры і мастацтва | 55 | 41,7 |

Заканчэнне табл. 2

| | Колькасць адказаў | % ад колькасці адказаў |
|--|-------------------|------------------------|
| Сучасныя тэндэнцыі развіцця культуры і мастацтва | 40 | 30,3 |
| Менеджмент сацыякультурнай дзейнасці, арт-менеджмент | 40 | 30,3 |
| Маркетынг у сферы культуры і мастацтва | 37 | 28,0 |
| Заканадаўства ў сферы культуры і адукацыі | 36 | 27,3 |
| Сацыякультурнае праектаванне (распрацоўкі і прасоўванне культурных праектаў) | 34 | 25,8 |
| Інфармацыйна-камунікатыўныя тэхналогіі і іх прымяненне ў сферы культуры | 32 | 24,2 |
| Кіраванне персаналам, фарміраванне каманды | 28 | 21,2 |
| Эканоміка культуры | 24 | 18,2 |
| Сацыяльна-псіхалагічныя аспекты кіраўніцкай дзейнасці | 21 | 15,9 |
| Сучасная культурная палітыка | 16 | 12,1 |
| Мясцовая культурная традыцыя, фальклор | 14 | 10,6 |
| Актуальныя праблемы педагогікі | 7 | 5,3 |
| Экалогія культуры | 5 | 3,8 |
| Сацыялогія культуры і мастацтва | 4 | 3,0 |
| Усяго: | 455 | 344,7 |

Вынікі даследавання былі выкарыстаны пры планаванні работы ў Інбелкульце з такімі катэгорыямі слухачоў, як дырэктары абласных, гарадскіх, раённых культурна-асветных устаноў, метадычных цэнтраў народнай творчасці, і распрацоўцы зместу вучэбных праграм павышэння кваліфікацыі «Інструменты эфектыўнага кіравання арганізацыяй культуры», «Актуальныя кірункі дзейнасці культурна-асветных арганізацый» і інш. Вынікі навучання, пазітыўныя водгукі слухачоў даюць падставу для высновы аб мэтазгоднасці сістэматычнага вывучэння запатрабаванняў спецыялістаў і арганізацый культуры для эфектыўнага планавання і ўдасканалення зместу адукацыйнага працэсу.

Спіс выкарыстаных крыніц

1. Изучить потребности кадров культуры в повышении квалификации и переподготовке и разработать научно-практические рекомендации по совершенствованию системы дополнительного образования взрослых : науч.-исслед. работа / ГУО «Институт культуры Беларуси». — Гос. реестр НИОКР(Т)Р. — № регистрации: 20132641. — Дата регистрации: 24.12.2013.
2. *Ключарев, Г.А.* Дополнительное профессиональное образование : особенности, эффективность, перспективы / Г.А. Ключарев // Социологические исследования. — 2010. — № 2. — С. 83—91.
3. *Луобикене, И.* Мотивы обучения взрослых / И. Луобикене, Э. Буткавичуне // Социологические исследования. — 2006. — № 5. — С. 140—143.
4. *Мицкевич, Н.И.* Методологические основы повышения квалификации [Электронный ресурс] / Н.И. Мицкевич. — Режим доступа : http://charko.narod.ru/tekst/ob_prep/Mickevich.htm. — Дата доступа : 01.06.2016.
5. *Тарусова, Л.Г.* Социологический мониторинг удовлетворенности качеством образовательных услуг в системе дополнительного образования педагогических работников / Л.Г. Тарусова, В.Г. Реут // Зборнік навуковых прац Акадэміі паслядыпломнай адукацыі / пад рэд. А.І. Таўгэня. — Мінск : АПА, 2011. — С. 327—340.
6. *Трубин, Г.А.* Современное дополнительное профессиональное образование взрослых (социологический анализ) [Электронный ресурс] / Г.А. Трубин. — Режим доступа : <http://netess.ru/3sotsiologiya/35980-1-sovremennoe-dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-vzroslih>. — Дата доступа : 07.06.2016.
7. *Филиппов, А.В.* Исследование мотивации повышения квалификации руководящих работников [Электронный ресурс] / А.В. Филиппов, С.В. Ковалев. — Режим доступа : <http://www.voppsy.ru/issues/1987/871/871118.htm>. — Дата доступа : 08.06.2016.