

Ірына
Лапцёнак

прарэктар па вучэбнай рабоце ДУА «Інстытут
культуры Беларусі», кандыдат філалагічных навук
(г. Мінск, Беларусь)

Перападрыхтоўка кадрару сферы культуры як перспектыўны напрамак рэалізацыі кадравай палітыкі

Перападрыхтоўка, як і павышэнне кваліфікацыі, уваходзіць у асноўныя напрамкі дадатковай адукацыі дарослых, якая ў сучасным свеце становіцца галоўным трэндам развіцця чалавечага патэнцыялу. Неабходнасць развіцця дадатковай адукацыі дарослых абумоўлена прагрэсам навукі і тэхнікі, шырокім прымяненнем інавацыйных тэхналогій, ростам патрабаванняў да якасці працоўных рэсурсаў, змяненнем патрэб рынку працы [1, 160—161]. Выкарыстоўваючы магчымасці дзяржаўнага заказу на падрыхтоўку спецыялістаў па найбольш значных і перспектыўных напрамках дзейнасці, перападрыхтоўка садзейнічае напаўненню рынку працы кіраўнікамі і спецыялістамі з высокім узроўнем прафесійнай кваліфікацыі. У ходзе засваення праграм перападрыхтоўкі адкрываюцца новыя магчымасці ў прафесійных кампетэнцыях, засваенні новага асяроддзя прафесійных зносін.

Перападрыхтоўка кадрару не толькі задавальняе патрэбы работнікаў у прафесійным удасканаленні, але і забяспечвае атрыманне новай кваліфікацыі адпаведнага профілю. Гэта вельмі важна і для спецыяліста, які хоча набыць новую прафесію, і для арганізацыі, якая мае магчымасць за кароткі тэрмін забяспечыць сябе менавіта тымі работнікамі, якія запатрабаваны для выканання функцый і задач арганізацыі. Такі від адукацыйных паслуг як найбольш эканамічна апраўданы ў перспектыве можа стаць найбольш запатрабаваным. У сувязі з гэтым дасягненне новай, сучаснай якасці адукацыі на сённяшні дзень «становіцца галоўным геапалітычным фактарам у свеце, паколькі менавіта яна дазваляе ў любой сферы дзейнасці яе ўдзельнікам дасягнуць максімальна магчымага выніку» [5, 11].

У краіне перападрыхтоўка кіруючых работнікаў і спецыялістаў сферы культуры сёння ажыццяўляецца ў Інстытуце культуры Беларусі і на факультэтах устаноў вышэйшай адукацыі сферы культуры —

Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта культуры і мастацтваў, Беларускай дзяржаўнай акадэміі музыкі, Беларускай дзяржаўнай акадэміі мастацтваў.

У перыяд з 2011 па 2015 г. у сферы культуры былі адкрыты 17 спецыяльнасцей перападрыхтоўкі — 14 на базе вышэйшай адукацыі («Інтэрпрэтацыя старадаўняй музыкі», «Аркестравае дырыжыраванне», «Рэжысура свят і відовішчаў», «Рэжысура відэафільма», «Гукарэжысура», «Мастацтва харэаграфічнае», «Эстрадны вакал», «Інструментальная народная музыка», «Дызайн графічны», «Дызайн-менеджмент», «Бібліятэказнаўства і бібліяграфія», «Рэкламная інфармацыя і камунікацыя», «Камунікацыя ў сферы музейнай дзейнасці», «Менеджмент сацыякультурнай сферы»), і 3 на базе сярэдняй спецыяльнай адукацыі («Бібліятэказнаўства і бібліяграфія», «Культурна-дасугавая дзейнасць», «Інструментальная музыка»).

Агульная колькасць засвоіўшых змест адукацыйных праграм перападрыхтоўкі кіруючых работнікаў і спецыялістаў у сферы культуры за пяць год склала больш за 2,5 тыс. чалавек. Перападрыхтоўку за кошт уласных сродкаў прайшлі 1,8 тыс. чалавек (у Беларускім дзяржаўным ўніверсітэце культуры і мастацтваў, Беларускай дзяржаўнай акадэміі музыкі, Беларускай дзяржаўнай акадэміі мастацтваў), 0,7 тыс. чалавек — за кошт бюджэтных сродкаў у Інстытуце культуры Беларусі. Сёння Інстытут культуры Беларусі (далей — Інбелкульт) — адзіная ўстанова ў сферы культуры, якая ажыццяўляе перападрыхтоўку спецыялістаў на бюджэтнай аснове.

Роля бюджэтнай перападрыхтоўкі найперш у тым, што яна дазваляе аператыўна рэагаваць на патрэбы рэгіёнаў, садзейнічае больш хуткай ліквідацыі дэфіцыту кадраў культуры. У перыяд сучаснага дынамічнага развіцця і век высокіх тэхналогій патрабавецца наяўнасць у арганізацыях культуры канкурэнтна-здольных спецыялістаў, якія валодаюць неабходнымі прафесійнымі ведамі і навыкамі.

Аднак, як паказваюць вынікі аналізу кадравай сітуацыі на аснове дзяржаўных статыстычных назіранняў і даных маніторынгу патрэбы ў навучанні па адукацыйных праграмах перападрыхтоўкі кіруючых работнікаў і спецыялістаў, існуюць праблемы ў забеспячэнні галіны пэўнымі катэгорыямі спецыялістаў. Нягледзячы на штогадовыя выпускі маладых спецыялістаў установамі вышэйшай і сярэдняй спецыяльнай адукацыі, слухачоў перападрыхтоўкі па вышэйназваных і іншых запатрабаваных

спецыяльнасцях, запыт арганізацый-заказчыкаў кадраў задавальняецца ў сярэднім на палову. У залежнасці ад спецыяльнасці і рэгіёна гэты паказчык вагаецца ад 30 да 100 %.

На сучасным этапе ўзрастаюць тэмпы абнаўлення прыкладных ведаў, стварэння новых тэхналогій, павелічэння аб'ёмаў інфармацыі, якія патрабуюць апрацоўкі і перапрацоўкі. Для гэтага неабходна і адпаведная падрыхтоўка спецыялістаў, што выкарыстоўваюць новыя тэхналогіі.

У 2014 г. Інбелкультам па заказу Міністэрства культуры Рэспублікі Беларусь у рамках навуковай тэмы «Вывучыць запатрабаванні кадраў культуры ў павышэнні кваліфікацыі і перападрыхтоўцы і распрацаваць навукова-практычныя рэкамендацыі па ўдасканаленню сістэмы дадатковай адукацыі дарослых» было праведзена сацыялагічнае даследаванне [4], якое ставіла на мэце вывучэнне запатрабаванняў устаноў культуры ў павышэнні кваліфікацыі і перападрыхтоўцы кадраў. Вынікі даследавання пацвердзілі наяўнасць сацыяльнага запыту на спецыялістаў пэўнага профілю і ўзроўню кампетэнцыі, у якіх на дадзены момант маюць патрэбу арганізацыі культуры. Гэты запыт сфарміраваўся ў выніку неадпаведнасці магчымасцей устаноў адукацыі і патрэб рынку працы ў сферы культуры. Каля паловы кіраўнікоў арганізацый культуры жадалі б, каб некаторыя работнікі прайшлі поўны курс перападрыхтоўкі, і тады арганізацыі атрымалі б спецыялістаў пэўнага запатрабаванага профілю. Часцей за ўсё называюцца такія катэгорыі спецыялістаў, як арганізатары масавых мерапрыемстваў, гукарэжысёры, акампаніятары, спецыялісты па рэкламе, PR-тэхналогіях, маркеталагі, кіраўнікі харэаграфічных калектываў, выкладчыкі па класах фартэпіяна, гітары, духавых інструментаў і інш.

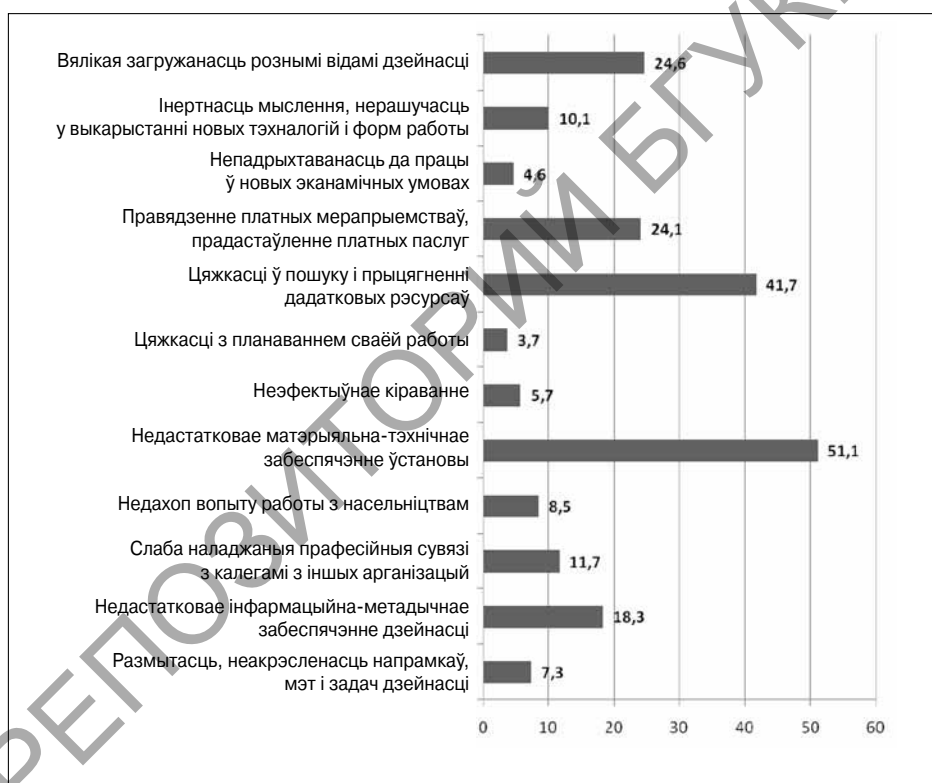
Важным фактарам, які ўплывае на рашэнне работніка прайсці павышэнне кваліфікацыі па сваёй спецыяльнасці альбо атрымаць новую спецыяльнасць, з'яўляецца жаданне спецыяліста знайсці выйсце з праблемных сітуацый і задач, з якімі ён сутыкаецца ў сваёй працоўнай дзейнасці. Улік гэтага фактару з'яўляецца важным, паколькі рэалізацыя генеральных стратэгіяў арганізацый не можа ажыццяўляцца без уліку інтарэсаў і запатрабаванняў работнікаў [2].

Сярод асноўных праблем, імкненне да вырашэння якіх стымулюе работнікаў да павышэння свайго прафесійнага ўзроўню, — цяжкасці ў пошуку і прыцягненні дадатковых рэсурсаў (41,7 %), неабходнасць правядзення платных мерапрыемстваў і аказання платных паслуг (24,1 %), загрузанасць рознымі відамі і напрамкамі дзейнасці (24,6 %),

недастатковае інфармацыйна-метадычнае забеспячэнне дзейнасці (18,3 %), слаба наладжаныя прафесійныя сувязі з калегамі з іншых арганізацый (11,7 %), інертнасць мыслення і нерашучасць у выкарыстанні новых тэхналогій і форм работы (10,1 %) і інш. (гл. дыяграму 1).

Дыяграма 1

Асноўныя праблемы ў прафесійнай дзейнасці работнікаў культурна-асветных устаноў



Як паказвае аналіз, работнікі культуры адчуваюць патрэбу ў новых распрацоўках і дасягненнях у сферы сваёй дзейнасці (43,9 %), новых тэхналогіях і формах дзейнасці (41,9 %), веданні сучасных тэндэнцый развіцця культуры (29,5 %), засваенні асноў маркетынгу ў сферы культуры і мастацтва (26,8 %), інфармацыйна-камунікатыўных тэхналогій (25,9 %), вывучэнні псіхалогіі асобы (21,8 %), менеджменту сацыякультурнай дзейнасці (19,1 %), ведах мясцовай культурнай традыцыі і фальклору (14,6 %) (гл. дыяграму 2).

Дыяграма 2

Запатрабаванні работнікаў культурна-асветных устаноў у набыцці прафесійных ведаў у пэўных галінах



Кіраўнікам арганізацый культуры, як сведчаць вынікі апытання, не хапае найперш новых распрацовак і дасягненняў (47%), новых тэхналогій (41,7%), ведаў у галіне менеджменту сацыякультурнай дзейнасці (30,3%) і маркетынгу (28%), ведання заканадаўства ў сферы культуры і адукацыі (27,3%), сацыякультурнага праектавання (25,8%), інфармацыйна-камунікацыйных тэхналогій (24,2%), сацыяльна-псіхалагічных аспектаў кіраўніцкай дзейнасці (15,9%) і інш.

Такім чынам, задачай дадатковай адукацыі дарослых з’яўляецца развіццё і актыўнае выкарыстанне адукацыйнага, навуковага і інавацыйнага патэнцыялаў, накіраваных на вырашэнне запатрабаванняў спецыялістаў і кіраўнікоў у набыцці прафесійных ведаў, дасягненне імі значных прафесійных вынікаў.

Існуючая сёння сістэма дадатковай адукацыі дарослых у сферы культуры, у цэлым паспяхова выконваючы свае асноўныя функцыі, *патрабуе ўдасканалення*. Гэта звязана:

па-першае, з узросшымі патрабаваннямі да работы кадраў у новых сацыяльна-эканамічных умовах;

па-другое, з неабходнасцю дакладнага выканання патрабаванняў дзеючага заканадаўства, якім рэгламентаваны кваліфікацыйныя патрабаванні да займаемай пасады;

па-трэцяе, з новымі тэндэнцыямі і інавацыйнымі падыходамі да дадатковай адукацыі дарослых, у аснове якіх знаходзіцца як свабодны выбар работніка, дэтэрмінаваны ўласнай матывацыяй, так і задавальненне патрэб дзяржаўнага заказу кадраў культуры.

Для забеспячэння стабільнасці і эфектыўнасці работы сістэмы адукацыі пры распрацоўцы сучасных адукацыйных праграм неабходны аналіз і прагноз адукацыйных патрэб дарослага насельніцтва, прагноз патрэб арганізацый у змяненні прафесійна-кадравага патэнцыялу, зыходзячы з адпаведных зменаў знешняга асяроддзя [3, 56].

Што замянае сёння сістэме дадатковай адукацыі сферы культуры развівацца больш эфектыўна?

З нашага пункту гледжання, гэта:

1. Недастаткова эфектыўная маркетынговая стратэгія. Нягледзячы на высокі попыт на некаторыя спецыяльнасці, напauняльнасць вучэбных груп на факультэтах дадатковай адукацыі бывае вельмі нізкая (ад 6 да 12 чалавек у групе), што робіць навучальны працэс аказання адукацыйных паслуг нерэнтабельным.

2. Інертнасць працэсу адкрыцця новых, запатрабаваных спецыяльнасцей перападрыхтоўкі за кошт бюджэтных сродкаў.

3. Фінансава-эканамічныя праблемы арганізацый культуры, якія не дазваляюць у поўнай меры задаволіць патрэбы ў перападрыхтоўцы спецыялістаў.

Інбелкульт і іншыя ўстановы, якія ажыццяўляюць перападрыхтоўку кадраў, шукаюць новыя падыходы да яе арганізацыі, стараюцца адпавядаць ускладзенай на іх місіі. Так, Інбелкульт шляхам паспяховай апрабаванні новых модуляў, уключаных у праграмы павышэння кваліфікацыі, прыходзіць да высноў аб неабходнасці ўвядзення пэўных спецыяльнасцей перападрыхтоўкі.

Сёння ад устаноў дадатковай адукацыі дарослых патрабуецца больш цесная сувязь з рэгіёнамі, больш актыўнае выяўленне і распаўсюджанне

перспектыўнага вопыту прафесійнай дзейнасці работнікаў культуры. Актуальным застаецца пытанне ўдасканалення каардынацыі дзейнасці ўстаноў, якія рэалізуюць адукацыйныя праграмы перападрыхтоўкі кіруючых работнікаў і спецыялістаў сферы культуры, з рэспубліканскімі органамі дзяржаўнага кіравання, мясцовымі выканаўчымі і распарадчымі органамі ў частцы планавання і рэалізацыі названых адукацыйных праграм. Сёння гэта супрацоўніцтва наладжана на ўзроўні пэўных устаноў, аднак неабходна распрацоўка агульнага алгарытму, які дазволіць паставіць пытанні ўзгаднення і каардынацыі на сістэмную аснову, у адпаведнасці як з меркаваннямі органаў кіравання, так і з канкрэтнымі прапановамі кіраўнікоў арганізацый культуры, з улікам іх надзённых патрэб і фінансавых магчымасцей.

Спіс выкарыстаных крыніц

1. *Борисюк, Г. Г., Борисюк, О. Л., Стаселович, Т. Г.* Правовые аспекты образования взрослых в Республике Беларусь : региональный аспект / Г. Г. Борисюк, О. Л. Борисюк, Т. Г. Стаселович // Образование взрослых в современной России : сб. науч. тр. / Урал. гос. пед. ун-т ; под науч. ред. А. А. Симоновой, С. Л. Фоменко : в 2-х ч. — Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т, 2014. — Ч. 1. — С. 160—168.
2. *Жаафар, К. Э.* Дополнительное образование взрослых : вызовы XXI века / К. Э. Жаафар // Международное сотрудничество в образовании в условиях глобализации : материалы III Междунар. конф. (Симферополь–Алушта, 16—20 сент. 2015 г.). — 2015.
3. *Королева, Е. Г.* Образовательные запросы и профессиональный опыт взрослых как условие организации их обучения / Е. Г. Королева // Человек и образование. — 2015. — С. 53—57.
4. Научно-исследовательская работа «Изучить потребности кадров культуры в повышении квалификации и переподготовке и разработать научно-практические рекомендации по совершенствованию системы дополнительного образования взрослых» / Гос. реестр НИОК(Т)Р, № государственной регистрации: 20132641. Дата регистрации: 24.12.2013.
5. *Ситникова, С. В.* Современные тенденции и программы развития профессиональной компетентности педагогов / С. В. Ситникова // Современное образование взрослых : состояние, проблемы и перспективы : материалы науч.-практ. конф., Минск, 8—9 октября 2015 г. / ГУО «Минский обл. ин-т развития образования» ; редкол.: С. В. Ситникова [и др.]. — Минск : Мин. обл. ИРО, 2015. — С. 11—14.