

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ КУЛЬТУРЫ

Одним из приоритетных направлений системы повышения квалификации и переподготовки кадров в сфере культуры является формирование инновационного сознания работников, что обосновано потребностью перехода общества на инновационный путь развития.

Сложившаяся система последиplomного образования кадров культуры в современных условиях приобретает особое значение. Благодаря ей обеспечивается профессиональный и карьерный рост руководящих работников и специалистов учреждений культуры и искусств. Сегодня эта система включает Институт повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного университета культуры и искусств, факультет повышения квалификации и переподготовки Белорусской государственной академии музыки, факультет повышения квалификации и переподготовки Белорусской государственной академии искусств, областные курсы повышения квалификации, отделение повышения квалификации Гомельского государственного колледжа искусств.

Ежегодно профессиональное мастерство через курсовую подготовку повышают около 3 тысяч слушателей разных категорий. Это педагогические работники учебных заведений культуры и искусств, специалисты библиотек и музеев, специалисты социокультурной сферы, руководящие работники учреждений культуры и искусств.

Возрастает роль профессиональной переподготовки в сфере культуры, которая осуществляется в Белорусском государственном университете культуры и искусств по девяти специальностям: библиотековедение и библиография, менеджмент социокультурной сферы, инструментальная народная музыка, рекламная информация и коммуникации, графический дизайн, режиссура праздников и зрелищ, звукорежиссура, эстрадный вокал, хореографическое искусство. С учетом потребностей отрасли особо востребованными специальностями являются “менеджмент социокультурной сферы”, “рекламная информация и коммуникации”.

Приоритетным направлением работы по созданию условий для внедрения инноваций является повышение качества учебного процесса, что, в свою очередь, предполагает внедрение инновационных и информационных технологий в образовательную практику, интерактивных и дистанционных форм обучения. Данные технологии стимулируют и расширяют кругозор работников сферы культуры, воспитывают интеллектуальную смелость в поиске решений творческих проблем, дают возможность для презентации собственных нестандартных продуктов деятельности [1, с. 24–29; 4].

Значимым инновационным подходом является отслеживание результатов учебной деятельности через систему менеджмента качества образования, в том числе достижений и результатов работы специалиста. Существует объективная необходимость в аналитико-диагностическом компоненте управления качеством повышения квалификации, что позволяет профессионально корректировать содержание повышения квалификации.

Наиболее значимыми направлениями в плане инновационной деятельности являются повышение уровня профессионального мастерства профессорско-преподавательского состава (изучение передового педагогического опыта в системе последипломного образования, повышение квалификации педагогов через стажировку, защита кандидатских и докторских диссертаций), изучение и анализ кадрового потенциала учреждений культуры и искусств, запросов и потребностей с учетом особенностей регионов, уровня и качества организации повышения квалификации в регионах, доступность и гибкость последипломного образования, создание условий для повышения квалификации любой категории населения, в том числе лиц с ограниченными физическими возможностями через внедрение системы дистанционного обучения.

Формирование инновационного сознания руководящих работников и специалистов отрасли культуры необходимо начинать с преодоления консерватизма, стереотипов мышления, переосмысления ценностей, изменения жизненной и гражданской позиции. В этой работе важную роль в процессе повышения квалификации играют изучение, обобщение и распространение передового опыта работы учреждений культуры как центров инноваций путем проведения выездных занятий, круглых столов, республиканских конкурсов и выставок [1; 2].

Развитие и поддержка инновационной деятельности невозможны без создания комплексного научно-методического обеспечения. Инициатором данного направления работы созданной в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров Белорусского государственного университета культуры и искусств отдел инновационных технологий в социокультурной деятельности, который является организатором проведения Республиканского смотра-конкурса на лучший проект научно-методического обеспечения культурно-образовательных услуг отрасли.

В процессе курсовой подготовки слушателей важную роль в формировании новых подходов к организации образовательного процесса играют интерактивные формы обучения, в числе их тренинги. На протяжении ряда лет институт проводит для различных категорий слушателей тренинги по проблемам психолого-педагогических основ общения “учитель – ученик”, “руководитель – работник”, “библиотекарь – читатель”. Особо хотелось бы выделить тренинги по подготовке инструкторов среди музейных работников по современному менеджменту на основе разработанного ЮНЕСКО и ИКОМ комплекта учебных пособий и практического руководства по управлению музеем. Полученные в процессе обучения практические умения и навыки, профессиональные знания способствуют формированию инновационного сознания специалиста, а также созданию коммуникативной среды в области изучения и сохранения культурного наследия. Тренерами-педагогами являются сотрудники ведущих музеев Республики Беларусь, специалисты из музеев России и Украины [3].

Профессиональная компетентность и новое мышление специалистов отрасли культуры, несомненно, отражаются на качестве реализации государственных и отраслевых программ, таких как “Сохранение и развитие культуры Республики Беларусь на период 2006–2010 гг.”; “Возрождение и развитие села на 2005–2010 гг.”; “Информатизация отрасли культуры на 2005 г. и на период до 2010 года”; “Программа развития музейного дела в Республике Беларусь”; “Концепция художественного образования стран СНГ”; “Дети Беларуси”, и зависят от уровня кадрового потенциала отрасли.

В целом результативность работы всей отрасли культуры зависит от оперативного внедрения инновационных подходов в построении работы с кадрами.

1. *Митина, А.М.* Дополнительное образование взрослых за рубежом: концептуальное становление и развитие / А.М.Митина. – М.: Наука, 2004. – 168 с.

2. *Сборник* научных трудов белорусско-украинского семинара “Теория и практика деятельности институтов последипломного педагогического образования в период глобальных изменений”. – Мн.: АПО, 2003. – 264 с.

3. *Управление* качеством образования в интересах устойчивого развития общества: материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф. (15–17 мая 2002 г.) / под ред. А.В.Малиновского. – Мн.: АПО, 2002. – 116 с.

4. *Управление* музеем: Белорусский национальный тренинг UNESCO по современному музейному менеджменту для музейных специалистов РБ. – Мн., 2009. – 41 с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУ