

тенденции развития этого вида искусства. Так, расширение жанрово-стилевой палитры хореографического искусства приводит к дифференциации форм, видов и уровней образовательной деятельности, к диверсификации художественно-стилевых направлений в системе образования и, соответственно, к усложнению ее структурно-функциональных и организационных параметров, к углублению специализированности в образовательных практиках. С другой стороны, устойчивое развитие системы профессионального образования обеспечивает выработку четких ценностно-смысловых ориентиров в исполнительской, балетмейстерской, педагогической деятельности, а универсальность и высокая степень эффективности системы профессионального образования способствуют распространению творческого опыта ведущих мастеров хореографического искусства.

1. *Догорова, Н. А.* Становление и развитие педагогических систем в хореографической культуре: от XVII – до начала XX века : автореф. дис. ... канд. искусствоведения: 24.00.01 / Н. А. Догорова ; Мордов. гос. ун-т им. Н. П. Огарева. – Саранск, 2006. – 21 с.

2. *Осипова, Т. В.* Система подготовки будущего педагога-хореографа к управлению творческим коллективом / Т. В. Осипова // Вестн. Челяб. гос. акад. культуры и искусств. – 2014. – № 3 (39). – С. 170–175.

Н. Н. Дедюля,
ведущий специалист отдела
менеджмента качества образования,
Белорусский государственный
университет культуры и искусств

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ
СФЕРЫ: КРИТЕРИИ И ОЦЕНКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ БГУКИ
(по результатам сравнительного анализа
анкетирования работодателей)**

В настоящее время в силу отраслевой специфики подготовки кадров вузам культуры и искусств приходится «выживать» в условиях противоречивых требований: адекватная реакция на

возрастание массовости высшего образования при обеспечении качества обучения и индивидуальности подготовки; разработка процедур контроля качества без ущерба для свободы творчества и преподавателей, и студентов; диверсификация учебных программ в условиях сокращения государственного финансирования; независимость в сочетании с ответственностью; сочетание научной и творческой работы с преподаванием.

Согласно Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. стратегической целью государственной политики в области культуры являются развитие и эффективное использование культурного потенциала страны, обеспечение преемственности развития белорусской культуры наряду с поддержкой культурных инноваций. Культура определяется как «национальный стратегический ресурс»¹. В этой связи национальное образование в сфере культуры и искусства становится важнейшей базой для сохранения уникальной системы подготовки кадров (музыкантов, артистов, режиссеров, хореографов, художников, скульпторов, дизайнеров), с одной стороны, и субъектом рынка образовательных услуг – с другой.

Как известно, качество деятельности учреждений высшего образования (как деятельности любой организации) в конечном итоге оценивает потребитель, поэтому оно должно отвечать требованиям и ожиданиям потребителя. Ориентация на потребителя в образовании является одним из важнейших принципов международного стандарта ISO 9001².

С точки зрения индустрии образования потребитель – это общество и государство, учреждения и организации сферы культуры и искусства, а также обучающиеся. Государство и общество как потребители ожидают повышения уровня образованности и культуры, правовой и социальной грамотности граждан. Потребительские ожидания учреждений и организаций – это компетентные специалисты, владеющие не только профессиональными, но и коммуникативными навыками. Обучающиеся стремятся повысить уровень образования, получить

¹ Латушка П. П. Культура – стратегічны рэсурс дзяржавы // Проблемы управления. 2011. № 1. С. 142–150.

² СТБ ISO 9001-2009. Системы менеджмента качества. Требования. Взамен СТБ ИСО 9001–2001 ; введ. 01.06.2009. Минск : Госстандарт, 2009. 32 с. – (Государственный стандарт Республики Беларусь).

профессию, востребованную на рынке труда, выбирая наиболее рейтинговый вуз, где выше вероятность раскрыть таланты и способности.

В связи с ростом конкуренции в сфере образования и ужесточением требований со стороны потребителей к качеству образовательных услуг ориентация на потребителя стала одним из ключевых принципов в организации образовательного процесса БГУКИ. Действенным рычагом, обеспечивающим конкурентные преимущества БГУКИ на рынке образовательных услуг и позволяющим вселить потенциальным потребителям уверенность в качественной подготовке специалистов для сферы культуры и искусства, является система потребительского мониторинга. В 2010 г. в БГУКИ был разработан и утвержден «Инструментарий определения степени удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг», определены критерии и шкала оценки качества «продукта» (СМК БГУКИ. Руководство по качеству (версия 05) / под ред. Л. Ф. Голиковой. – Минск, 2014. – 124 с. – portal.buk.by).

Основной категорией, оценивающей уровень подготовки кадров для социокультурной сферы, являются работодатели наших выпускников. Анкетирование организаций-работодателей (как государственных, так и коммерческих) проводилось в БГУКИ трижды: в 2010/2011, 2012/2013, 2013/2014 учебных годах. В анкете предлагалось проранжировать ряд (12) критериев, являющихся профессиональными и коммуникативными компетенциями, оценить их и обобщить ответ о степени удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки выпускников БГУКИ в целом.

Сравнительный анализ результатов анкетирования показывает тенденцию смещения потребительских ожиданий работодателей в сторону коммуникативных компетенций молодых специалистов. Так, если в 2010/11 учебном году среди факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста – выпускника БГУКИ, 80,6 % работодателей на 1-е место поставили «уровень практических знаний и умений», то в 2012/13 г. этот фактор (по мнению 87 % респондентов) сместился на 2-е место, уступив место «уровню профессиональной подготовки», а в 2013/14 г. оба эти фактора отодвинулись соответственно на 2-е и 3-е места, так как 83% работодателей на 1-е место рейтинга факторов определили «эру-

дированность и общую культуру». В целом top-5 факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности молодого специалиста, указывает на то, что за четыре последних года предпочтения и ожидания работодателей связаны не только и не столько с профессиональными качествами:

Компетенции (факторы рейтинга) молодого специалиста	№ компетен- ции в анкете	top-5 в 2010/11	top-5 в 2012/13	top-5 в 2013/14
Эрудированность, общая культура	1.	3.	4.	1.
Уровень практических знаний, умений	2.	1.	2.	3.
Способность работать в коллективе	5.		5.	5.
Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	6.			4.
Готовность и способность к дальнейшему обучению	9.	5.		
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	10.	4.	3.	
Уровень профессиональной подготовки	11.	2.	1.	2.

Работодателям также предлагалось оценить уровень профессиональной подготовки выпускников БГУКИ в целом путем оценки ключевых компетенций по привычной для них 5-балльной системе. Самую высокую оценку работодателей получили «эрудированность, общая культура» и «навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ» (по 4,3 балла). На 2-м месте – «профессиональная подготовка» – 4,2 балла. Эти три фактора являются ведущими в таблице рейтинга компетенций молодого специалиста, что свидетельствует о смещении заинтересованности работодателей от специалистов с набором узкопрофессиональных компетенций к заинтересованности во всесторонне развитой личности и успешном выполнении этой задачи со стороны БГУКИ:

Компетенция молодого специалиста*	Ранжир	2013/14	2012/13	2010/11
1. Профессиональная подготовка	2	4,2	4,4	4,2
2. Практические знания, умения	5	3,8	4,1	3,7
3. Владение иностранным языком	7	2,4	2,7	2
4. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ	1	4,3	4,3	3,7
5. Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	4	3,9	4,2	3,7
6. Эрудированность, общая культура	1	4,3	4,5	4,2
7. Осведомленность в смежных областях полученной специальности	6	3,6	3,6	3,4
8. Способность к творческой, инновационной деятельности	3	4,0	4,5	4,0

* Работодатели оценивали уровень подготовки молодых специалистов – выпускников БГУКИ, работающих в сфере культуры не более 2 лет.

При этом показатель степени удовлетворенности работодателей уровнем профессиональной подготовки выпускников БГУКИ в целом на протяжении периода с 2010 г. по 2014 г. показывает положительную динамику: 2010/11 – 92,5 %, 2012/13 – 95,1 %, 2013/14 – 98,1 % .

Кроме того, по данным последнего исследования (2013/14), более трети работодателей высказали заинтересованность в формировании долгосрочных контрактов на подготовку специалистов для учреждений и организаций сферы культуры в БГУКИ. Более половины из них готовы предоставлять первые рабочие места именно выпускникам БГУКИ.

Положительная динамика показателя удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров в БГУКИ, растущий рейтинг позиции БГУКИ в популярных мировых рейтингах, в частности в международном рейтинге Webometrics (2012 г. – 36-е место, 2013 г. – 32-е место, 2014 г. – 27-е место), успешная ресертификация в 2014 г. системы менеджмента качества (СМК) повышают степень доверия к нашему университету со стороны потребителей не только внутри страны, но и за ее пределами.

Оценка работодателей качества подготовки кадров для социокультурной сферы в БГУКИ – дополнительный ресурс для эффективной деятельности вуза, повышения конкурентоспособности университета на рынке образовательных услуг.